



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่... โทร ๐๗๕-๖๗๓๙๐๘ ต่อ ๑๕

ที่ พท.๗๑๑๑/คสค วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เรื่อง นโยบายบริหารงานบุคคล ฉบับลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ นั้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต. จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะและพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววาสุกา เพ็งจำรัส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - เสร็จโปรดทราบ -

(นายสุริยา เสนาทิพย์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อไปตรวจ



(นางสาวมนสิกา ทองราช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อไปตรวจ



(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางจิราวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรื่อง นโยบายการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรมีประสิทธิภาพ โดยมีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบการกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการคัดเลือก การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่จึงมีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งว่างซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายงานอาชีพ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างรวมถึงพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ นำเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (การประกาศรับสมัครพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเชื้อ HIV) ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-Lass) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้ใช้ข้อมูลต่างๆไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรสำเร็จอย่างยั่งยืน และรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่มีการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและความเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกัน ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้จัดกิจกรรมต่างๆมากมาย เช่น การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

๗. นโยบายด้านการเสริมสร้างวินัย และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวินัยและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้บรรจุกิจกรรมโครงการไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม มีกิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติเพื่อเสริมสร้างวินัยของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน ๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น และการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๓. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม/ลด รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และผู้ที่เกี่ยวข้อง) และดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พร้อมประกาศใช้แผนอัตรากำลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ดำเนินการประกาศสรรหาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง..... สังกัด เมื่อ..... วันที่..... - ให้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่กำหนดเข้ารับการ สอบคัดเลือก คัดเลือก หรือสอบคัดเลือกและคัดเลือกตามประกาศหลักเกณฑ์ ดำเนินการร้องขอให้ กสท.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามคำสั่ง(ชื่อหน่วยงาน) ที่.....ลงวันที่..... เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนา/บุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. การจัดส่งบุคลากรของ อบต.วังใหม่เข้ารับตามหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่างๆ ๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - ดำเนินการจัดส่งบุคลากรของ อบต.วังใหม่เข้ารับตามหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากร	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐	- มีประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - บรรจุโครงการไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลและดำเนินโครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เมื่อวันที่..... - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือ จิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ - จัดกิจกรรม ๕ ส Big Cleaning Day



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๖ เพื่อกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง อบต.วังใหม่ ฉบับลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและวางแผนอัตรากำลัง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง อบต.วังใหม่ ฉบับลงวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวกหมายเลข ๑)
	๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น และการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	- ดำเนินการประกาศสรรหาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามประกาศอบต.วังใหม่ ฉบับลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามประกาศอบต.วังใหม่ ฉบับลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

		๓. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) ตามประกาศอบต.วังใหม่ ฉบับลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ การประกาศรับสมัครงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง อบต.วังใหม่มีตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ซึ่งว่างลงเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เนื่องจากผู้ครองตำแหน่งโอนไปเป็นพนักงานเทศบาล อบต.วังใหม่ได้ดำเนินการสรรหาโดยได้ประกาศรับสมัครงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และได้รับโอน น.ส.มนสิกา ทอราช พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. มาดำรงตำแหน่งในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ อบต.วังใหม่มีตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการซึ่งตำแหน่งว่างเมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ อบต.วังใหม่ได้ดำเนินการสรรหาโดยได้ประกาศรับสมัครงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และได้รับโอน นายสุริยา เสนาทิพย์ พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ โดยจะมาดำรงตำแหน่งในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกาศรับสมัครงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) ซึ่งตำแหน่งว่างเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ หลังจากที่มีการประกาศกำหนดระดับตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ไม่มีผู้ประสงค์จะโอนมา อบต.วังใหม่ได้ดำเนินการส่งให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้สอบ
--	--	---

		การดำเนินการสรรหาสายปฏิบัติที่ว่าง ได้ดำเนินการดังนี้ อบต.วังใหม่มีกรอบอัตรากำลังสายงานปฏิบัติที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา - ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบให้แล้ว
	๓. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างและ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	การดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นพนักงานจ้างแทนตำแหน่ง ที่ว่าง อบต.วังใหม่ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตามประกาศฉบับลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัดกองคลัง ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา สังกัดกองช่าง ครั้งที่ ๒ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตามประกาศฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด สำนักปลัด อบต. ครั้งที่ ๓ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตามประกาศฉบับลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัด อบต. ตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษาโดยการ ประกาศแต่ละครั้งได้ดำเนินการตามหลักสูตรและวิธีการสรร หาตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

		ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ในแต่ละครั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพัทลุงเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (๘) คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ตามคำสั่ง อบต.วังใหม่ที่ ๑๒๐๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ต.ค.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ตามคำสั่งอบต.วังใหม่ที่ ๑๔๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๓ ตามคำสั่งอบต.วังใหม่ที่ ๒๗๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖
--	--	---

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน																							
๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี/นโยบายพัฒนา/บุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และประกาศตามประกาศฉบับลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป (รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก หมายเลข ๒)  แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายชื่อ : เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ส่งต่อและพิจารณาเป็นอีกส่วนด้วย ตามระเบียบเดิมที่กำหนดไว้ และดำเนินการตามแผนฯต่อไป <table><thead><tr><th rowspan="2">ลำดับ</th><th rowspan="2">โครงการ/กิจกรรม</th><th rowspan="2">ผู้รับผิดชอบ</th><th rowspan="2">ลักษณะ</th><th colspan="3">สถานะ</th><th rowspan="2">วันที่</th><th rowspan="2">ผู้รับผิดชอบ</th><th rowspan="2">พิจารณา</th></tr><tr><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th><th>๒๕๖๖</th></tr></thead><tbody><tr><td>๑</td><td>จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</td><td>นางสาวสุวิมล งามเมือง</td><td>จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</td><td>เสร็จสิ้น</td><td>เสร็จสิ้น</td><td>เสร็จสิ้น</td><td>๒๕/๑๐/๖๓</td><td>นางสาวสุวิมล งามเมือง</td><td>พิจารณา</td></tr></tbody></table>	ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ลักษณะ	สถานะ			วันที่	ผู้รับผิดชอบ	พิจารณา	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	นางสาวสุวิมล งามเมือง	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	๒๕/๑๐/๖๓	นางสาวสุวิมล งามเมือง	พิจารณา
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ					ลักษณะ	สถานะ					วันที่	ผู้รับผิดชอบ	พิจารณา										
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖																				
๑	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	นางสาวสุวิมล งามเมือง	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	๒๕/๑๐/๖๓	นางสาวสุวิมล งามเมือง	พิจารณา																

๒. การจัดส่งบุคลากรของ อบต.วังใหม่เข้ารับตามหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาโดยการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑๑ -

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ : ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามสายงานที่มีในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาสำหรับบุคลากร อบต.วังใหม่ตามหลักสูตรต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนินการร่วมกับสถาบัน องค์กรต่าง ๆ หลักสูตรคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ อบต.วังใหม่	เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ อบต.วังใหม่	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.วังใหม่	๔๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดใน การทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากร ของ อบต.ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๓ หลักสูตร	ทุกกองใน สังกัด อบต.

จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๓ คน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล		
๑	นางชนาวี สารามคุณ	นางสาว อบต.	
๒	นางสาวสุภา ธนบุรี	ที่ปรึกษานายก อบต.	
๓	นางสาววิมลดา วงษ์จำเริญ	นักวิชาการเกษตร	
๔	นายวิสิทธิ์ อนุรัตน์	นักโสตทัศนศึกษาแผนก	
๕	นายธนากร อนุชา	นักวิชา	
๖	นายพิษณุ สอนรัมย์	นักวิชาการสาธารณสุข	
๗	นายสุภากร งามศรี	นักพัฒนาชุมชน	
๘	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	
๙	นายอนุชา สอนรัมย์	ผู้ช่วยราชการ อบต.	
๑๐	นายสุภากร งามศรี	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	
๑๑	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการส่งเสริม	
๑๒	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการส่งเสริม	
๑๓	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการโสต	
๑๔	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	ผู้ช่วยราชการ อบต.	
๑๕	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นายช่างโสต	
๑๖	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นายช่างโสต	
๑๗	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	เจ้าพนักงานโสต	
๑๘	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการโสต	
	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล		
๑๙	นางสาวนิภา วัฒนศิริ	ครู	
๒๐	นางสาวนิภา วัฒนศิริ	ครู	
๒๑	นางสาวนิภา วัฒนศิริ	ครู	
๒๒	นางสาวนิภา วัฒนศิริ	ครู	
๒๓	นางสาวนิภา วัฒนศิริ	ครู	

จำนวนบุคลากรทั้งหมด จำนวน ๒๓ คน ได้รับการพัฒนา
ความรู้ตามสายงาน จำนวน ๒๒ คน โดยการจัดส่งไปอบรมกับ
หน่วยงานอื่นโดยใช้งบประมาณจากข้อบัญญัติงบประมาณ
รายจ่ายที่ตั้งไว้ของแต่ละส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๕
ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้รับการพัฒนาประจำปี

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา x ๑๐๐

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

$$= \frac{๒๒ \times ๑๐๐}{๒๓}$$

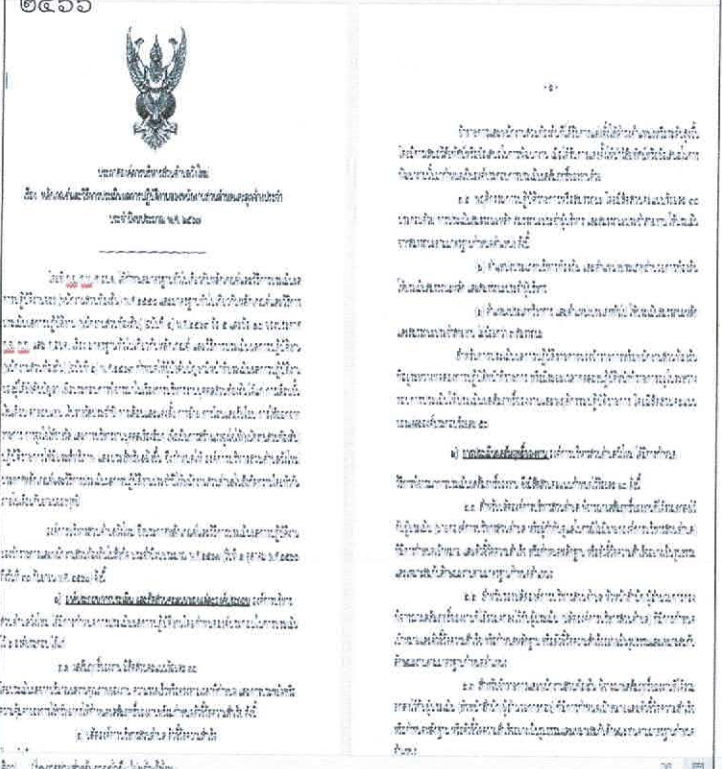
$$= ๙๕.๖๕$$

***รายละเอียดปรากฏตามเอกสารรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการ
พัฒนาภาคผนวก

๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

- ดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังใหม่ เรียนรู้ด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์
ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - LEARNING) ทางเว็บไซต์ www.localmooc.com
ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น



ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖  The image shows a scanned document from the Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries, Department of Agriculture. It contains the official seal and text in Thai, detailing the assessment criteria and methods for public service performance for the year 2567. The text is organized into sections, including the purpose, scope, and specific assessment criteria.

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	๑. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น - บรรจุโครงการไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งงบประมาณไว้ ๙๔,๐๐๐ บาท และดำเนินโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ล่องแก่งชมดาว ตำบลลานข่อย อำเภอปายอม จังหวัดพิจิตร (รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก หมายเลข ๓) - ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ๒๕๖๖ - กิจกรรมเข้าแถวเข้าแถวเคารพธงชาติส่งเสริมการมีวินัย เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์" ทุกจันทร์แรกของแต่ละเดือนเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การทำความดีและปฏิบัติงานด้วย ความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ 

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือ จิตอาสา ณ วัดน้ำรังสุวรรณาราม หมู่ที่ ๓ ตำบลวังใหม่ อ.ป่าบอน  จัดกิจกรรม ๕ ส Big Cleaning Day ณ อาคารสำนักงาน อบต. 

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

ปัญหาและอุปสรรค

ด้านการวางแผนกำลังคน

การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้มีการขอใช้บัญชี ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ไปกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล แต่เนื่องจากบัญชีในตำแหน่งดังกล่าวหมดบัญชี อบต.วังใหม่จึงขาดบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในด้านนี้ และจะต้องรอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประกาศสอบแข่งขันครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ภาคผนวก

รายชื่อบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้รับการพัฒนาตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จ หลักสูตรเมื่อ	หมายเหตุ
๑	นางชนาวีร์ สารานพคุณ	รองปลัด อบต.	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่	๒๗ ธ.ค.๖๖	จบประมาณ จากข้อบัญญัติ จบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๙๔,๐๐๐ บาท
๒	นางสาวมนสิกา ทอกราช	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	โครงการยกระดับค่าคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗	จังหวัดพัทลุง	๑๘ ม.ค. ๖๗	ไม่ใช่ จบประมาณ
๓	นายสุริยา เสนาทิพย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรด้านการทำแผน ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ๒๕๖๘ และการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๘ ของจังหวัด พัทลุง ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	จังหวัดพัทลุง	๒๕ ก.ค.๖๖	ไม่ใช่ จบประมาณ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อ	หมายเหตุ
๔	น.ส.วาลูกา เพ็งจำรัส	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่	๒๗ ธ.ค. ๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๙๔,๐๐๐ บาท
๕	นายสมาน เหตุหา	นิติกร	ประชุมนิติกรและผู้รับผิดชอบงานนิติกร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สำนักส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง โดยกลุ่ม งานกฎหมายระเบียบและ ร้องทุกข์	๒๖ ม.ค ๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ
๖	น.ส.อุมานีย์ บุญรอด	นักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาทักษะเดิม เพิ่มทักษะใหม่ในงานพัฒนาชุมชนและการจัด สวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖	ม.สุโขทัยธรรมาธิราชและชมรม พัฒนาชุมชนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแห่งประเทศไทย	๒๙ ต.ค. ๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี จำนวน ๔,๕๐๐ บาท

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ	หมายเหตุ
๗	นายกิตติพร ชุมด้วน	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	โครงการสัมมนาทางวิชาการ ในหัวข้อ การขับเคลื่อนท้องถิ่นไทยสู่การบริการสาธารณะระดับ สากล ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	สมาคมองค์การบริหารส่วน ตำบลแห่งประเทศไทย	๑๔ ก.ค. ๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี จำนวน ๑,๘๐๐ บาท
๘	นางสุพรรณิการ์ ช่วยเอี่ยม	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีของหน่วย- งานภายใต้สังกัด อปท. ตามมาตรฐานการบัญชี ภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖ วันที่ ๒๐ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๓ มี.ค. ๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ
๙	นางธนิศา สัตยกุล	นักวิชาการคลัง	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบการ บริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ใหม่ (New GFMS Thai) วันที่ ๖-๘ มิถุนายน ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๘ มิ.ย ๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี จำนวน ๗,๕๖๐ บาท

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อ	หมายเหตุ
๑๐	นางสุนิศา คงเพชร	นักวิชาการพัสดุ	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานพัสดุในระบบ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ มกราคม ๒๕๖๗	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๖ ม.ค ๖๗	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี จำนวน ๖,๘๖๐ บาท
๑๑	นางวิยะดา หนูทิม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การใช้โปรแกรม สำเร็จรูปในการจัดเก็บระบบประปาด้วยระบบ คอมพิวเตอร์ของ อบท. วันที่ ๒๖-๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	๒๗ มิ.ย ๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี จำนวน ๘,๕๐๐ บาท
๑๒	นายสมเกียรติ์ สมาชิก	เจ้าพนักงานประปา	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่	๒๗ ธ.ค.๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๙๔,๐๐๐ บาท

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อ	หมายเหตุ
๑๓	นายอัฐพล แก้วเพชร	นายช่างไฟฟ้า	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่	๒๗ ธ.ค. ๖๖	จบประมาณ จากข้อบัญญัติ จบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๙๔,๐๐๐ บาท
๑๔	นายประเสริฐ จันทร์ภักดี	นายช่างโยธา	โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านช่างของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ด้าน การสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และประมาณ ราคางานทางและสะพาน รุ่นที่๕/๒๕๖๖ เรื่อง เทคนิคการสำรวจงานทาง วันที่ ๑๕-๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖	กรมทางหลวงชนบท โดยสำนัก ฝึกอบรมร่วมกับสำนักงานทาง หลวงชนบทที่ ๑๔(กระบี่)	๑๗ มี.ค. ๖๖	ไม่ใช่ จบประมาณ
๑๕	นางอัญชลี เพชรสงค์	เจ้าพนักงานธุรการ	การประชุมการชี้แจงแนวทางการประเมิน มาตรฐานขั้นต่ำเพื่อการประกันคุณภาพ การจัดบริการสาธารณะของ อปท. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖	คณะกรรมการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วน- ท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี	๑๘ พ.ค. ๖๖	ไม่ใช่ จบประมาณ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ	หมายเหตุ
๑๖	นางพรพิมล คชพันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	การประชุมรับฟังคำชี้แจงให้กับผู้รับผิดชอบ การกรอกข้อมูลในระบบสารสนเทศด้านการ จัดการขยะมูลฝอยของ อปท.(DLA Weste)	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ร่วมกับกลุ่มงานส่งเสริม และพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง	๒๑ ธ.ค. ๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ
๑๗	น.ส.พวงพรรณ พินกลับ	นักวิชาการศึกษา	โครงการประชุมเตรียมความพร้อมการดำเนิน งานโครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ครั้งที่ ๗ ประจำปี ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนจังหวัด พัทลุง	๒๗ ธ.ค. ๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ
๑๘	นางสาวนิตยา ขวัญสุย	ครู	เรื่องการเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการ จัดซื้อจัดจ้าง (กรณี) ปรับเพิ่มค่าอาหารกลางวัน (อบรมแบบออนไลน์) วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๖๖	เครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับ บริษัท เอ เอส พี เซอร์วิส จำกัด	๑๙ ก.พ. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ
๑๙	น.ส.พิมพ์ใจ แก้วทนต์	ครู	เรื่องการเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการ จัดซื้อจัดจ้าง (กรณี) ปรับเพิ่มค่าอาหารกลางวัน (อบรมแบบออนไลน์) วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๖๖	เครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับ บริษัท เอ เอส พี เซอร์วิส จำกัด	๑๙ ก.พ. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ	หมายเหตุ
๒๐	นางอรอนงค์ สังข์หนู	ครู	เรื่องการเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการ จัดซื้อจัดจ้าง (กรณี) ปรับเพิ่มค่าอาหารกลางวัน (อบรมแบบออนไลน์) วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๖๖	เครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับ บริษัท เอ เอส พี เซอร์วิส จำกัด	๑๙ ก.พ. ๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ
๒๑	ว่าที่รต.หญิงศศิคมล นวลศรี	ครู	เรื่องการเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลง แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการ จัดซื้อจัดจ้าง (กรณี) ปรับเพิ่มค่าอาหารกลางวัน (อบรมแบบออนไลน์) วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๖๖	เครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับ บริษัท เอ เอส พี เซอร์วิส จำกัด	๑๙ ก.พ. ๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ
๒๒	นางบุญสิน บุญช่วย	ครู	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่	๒๗ ธ.ค.๖๖	งบประมาณ จากข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๙๔,๐๐๐ บาท

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำ

(นางสาววาลูกา เฟื่องจำรัส)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)

ตำแหน่ง รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.

เอกสารหมายเลข ๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ แล้วนั้น

ฉะนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	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	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอตจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)								
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕๗	๖๓	๖๓	๖๓	+๖	-	-	

หมายเหตุ : การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง
จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๕,๙๖๐	๗๕,๙๖๐	๗๕,๙๖๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๑,๖๘๐	๒๐,๖๘๐	๖๕,๐๔๐	๖๙,๗๒๐	๖๙,๗๒๐	(๔๘,๙๕๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๖,๖๔๐	๕๙,๙๒๐	๕๙,๙๒๐	(๓๔,๑๕๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๖,๖๔๐	๕๙,๙๒๐	๕๙,๙๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๙,๙๒๐	๕๙,๙๒๐	๕๙,๙๒๐	(๓๕,๙๗๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๓๓,๙๒๐	๓๒,๙๖๐	๓๒,๙๖๐	(๒๕,๔๗๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๙,๒๐๐	๑๙,๐๘๐	๑๘,๙๒๐	๑๘,๙๒๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๒๑,๕๐๐	๒๒,๐๘๐	๒๒,๐๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐,๙๒๐	๕๒,๖๔๐	๕๒,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙,๖๖๐	๓๐,๙๒๐	๓๐,๙๒๐	(๒๓,๕๒๐)
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๒,๖๒๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๙,๒๐๐	๙,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๙,๒๐๐	๑๘๙,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๔๐	๙,๘๐๐	๙,๐๔๐	๒๙,๒๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๘๐๐	(๑๕,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๙,๙๒๐	๕๖,๖๔๐	๕๖,๖๔๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๐,๙๒๐	๕๒,๖๔๐	๕๒,๖๔๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๒,๖๖๐	๓๔,๙๒๐	๓๒,๖๖๐	(๒๖,๔๘๐)
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๕๐,๒๒๐	๕๑,๖๘๐	๕๒,๐๔๐	(๒๖,๔๕๐)
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔,๒๒๐	๓๕,๖๘๐	๓๖,๑๔๐	(๒๗,๔๕๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๘,๘๘๐	๒๙,๕๖๐	๒๘,๕๒๐	๒๙,๓๖๐	(๒๒,๒๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๒๐	๖,๘๘๐	๖,๘๐๐	๑๖,๘๘๐	๑๖,๕๒๐	๑๖,๕๒๐	(๑๓,๘๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๕๔,๙๒๐	๕๕,๘๘๐	๕๖,๑๔๐	(๒๖,๔๕๐)
๒๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๒๐	๓๖,๙๒๐	๓๗,๙๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๐,๙๒๐	๓๑,๘๘๐	๓๒,๘๘๐	(๒๓,๙๓๐)
๓๐	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๕๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๖,๕๒๐	๑๗,๙๒๐	๑๘,๒๐๐	(๑๓,๒๓๐)
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๕,๖๖๐	๓๕,๙๒๐	๓๖,๑๔๐	(๒๗,๙๖๐)

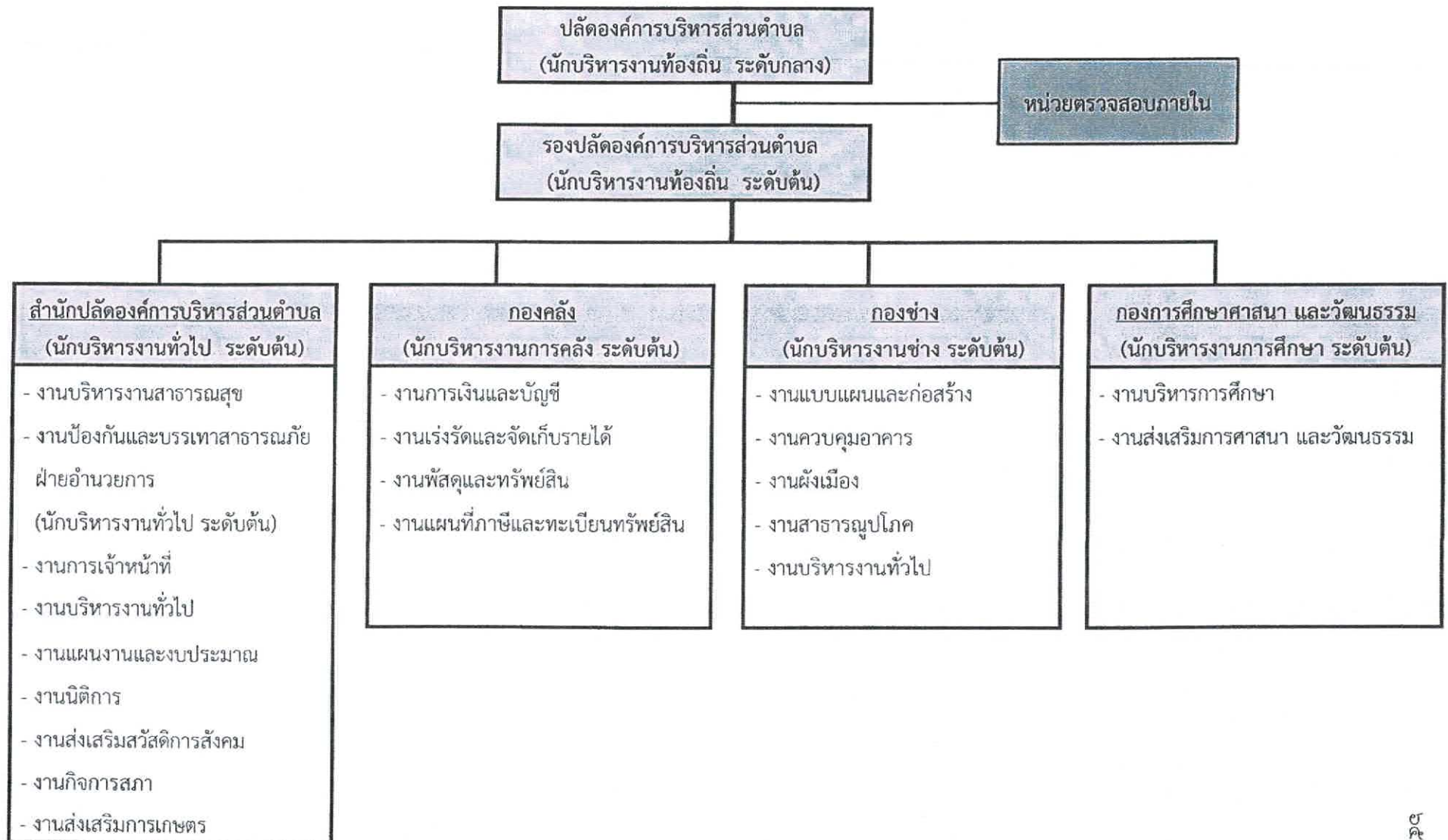
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (ต่อ)																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๓๑,๐๐๐	๑๓๗,๘๔๐	๑๔๕,๐๔๐	(๑๓,๗๐๐)
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	(๑๐,๔๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑		๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๓๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชอ.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๔๔๐	๑๓,๔๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๔๔๐	๔๒๒,๗๖๐	๔๓๕,๘๔๐	(๓๓,๐๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๕๐,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๓	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔,๙๒๐)	-	๑	๑	๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๕๘,๙๒๐	๖๑,๓๒๐	๖๓,๘๔๐	รวมเงินค่าตอบแทน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑,๐๙๐)	-	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๐๐	๘๔๐	๑,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๘๔๐	รวมเงินค่าตอบแทน
	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหิมขมิ้น																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๗	ครูผู้ช่วย		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๕,๖๐๐)	-	๑	-	๖๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๖๙,๙๖๐	๗๒,๘๔๐	๗๕,๘๔๐	รวมเงินค่าตอบแทน
	๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวดินแดง																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	ครู		๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๕๘๐)	-	๑	๑	๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๖๙,๗๒๐	๗๒,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	รวมเงินค่าตอบแทน
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๕๘๐)	-	๑	๑	๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๖๙,๗๒๐	๗๒,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	รวมเงินค่าตอบแทน
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๑๖๐	ว่างเต็ม
	๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก																		
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ครู		๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๐๐๐)	-	๑	๑	๖๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๒,๖๔๐	๖๒,๔๐๐	๖๔,๙๒๐	๖๗,๕๖๐	รวมเงินค่าตอบแทน
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๐๐๐)	-	๑	๑	๖๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๒,๖๔๐	๖๒,๔๐๐	๖๔,๙๒๐	๖๗,๕๖๐	รวมเงินค่าตอบแทน
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑,๖๐๐)	-	๑	๑	๑๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘๔๐	๘๔๐	๘๖๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๓๖๐	๒๒,๒๒๐	รวมเงินค่าตอบแทน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๕	๔๗	๑๐,๑๘๘,๖๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	+๖	-	-	๑,๗๗๑๐,๕๘๗	๓๙๐,๑๐๘	๓๘๑,๒๒๙	๑๒,๓๕๕,๑๘๗	๑๒,๗๕๒,๗๒๘	๑๓,๑๒๑,๓๘๙	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๕๓,๒๗๘	๑,๙๑๑,๕๐๙	๑,๙๖๘,๒๐๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๒๐๘,๔๖๕	๑๔,๖๕๔,๑๓๗	๑๕,๐๘๙,๕๙๗	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐,๐๗	๒๙,๕๕	๒๘,๙๗	

หมายเหตุ : - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท = $(๔๕,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท = $(๔๗,๒๕๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ = ๔๙,๖๑๒,๕๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ = $(๔๙,๖๑๒,๕๐๐ \times ๕\%) + ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ = ๕๒,๐๙๓,๑๒๕$

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑			๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/คณ.	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/คณ.	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม ๗๑๖,๐๔๐
๒	นางชนาวีร์ สารานพคุณ	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คณ.	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คณ.	๕๘๔,๘๘๐ (๔๘,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๒๖,๘๘๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	นางสาวมนสิกา ทอราช	ร.ป.ม. (-)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	๔๐๙,๓๒๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๔	นายสุริยา เสนาพิทย์	ร.ม. (-)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	๓๙๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๕	นางสาววาลุภา เพ็งจำรัส	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๙๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๖	นายกิตติพร ชุมตะวัน	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	นายสมาน เทตุนาก	น.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นางพรพิมล ศษพันธ์	ภ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๙	นางสาวอุมาณีย์ บุญรอด	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๐	นางอัญชลี เพชรสงค์	บ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๑๑						๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	พง. ปืองกับและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒							ผ.ช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	นางกรนิศ จันทรม	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)		ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นายมนตรี ขวัญมณี	-		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายพิรพันธ์ บริเพชร	-		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖		-		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นางสาวอุไรวรรณ เสียดปราบ	-		คนงานทั่วไป	-		คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายศรีณย์ คงพัฒน์	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๙			๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๒๐	นางสุพรรณิการ์	ช่วยเยี่ยม (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๒๑	นางธนิศา	สัตยกุล (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๒	นางวิยะดา	หนูพิมพ์ (การเงินและการธนาคาร)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๒๓	นางสุนิจดา	คงเพชร (บริหารธุรกิจ)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๔	นางอุษณิศา	ขุนเศษ (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นางสาวอัจฉรา	ทองแท้ (การตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๑,๗๖๐ (๑๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นายธนรัตน์	มนเธิโรจน์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางอัคราภรณ์	ชูดำ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๒๘	นายเกรียงไกร	ศรีภักดี (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๔๐๐
๒๙			๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๓๐	นายประเสริฐ	จันทร์ภักดี (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๓๑	นายอิทธิพล	แก้วเพชร (ไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๓๒	นายสมเกียรติ	สมาธิ (ช่างเทคนิคการผลิต)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๓			-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นายไชยเชษฐ	แสงมณี (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๔,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นายวิวัติ แก้วตุต	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๕,๒๘๐ (๑๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๕,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นายเนตรกำธร สุขสิงห์ขันธ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางสาวรุจิรา แสงละเียด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายธีรยุทธ กุลสุวรรณ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๐	-	-	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๔๑	นางสาวพวงพรรณ พินกลับ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๒	นางสาวอินทิพย์ ชุมแก้ว	ปวส. (ธุรกิจคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๓	นางสาวปิยนุช ศรีสุวรรณ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม												
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๔๕	นางสาวนิตยา ขวัญสุข	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๒	ครู	คศ.๓	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นางสาวนาฏนพิน หุ่นเอียด	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๕๖,๖๔๐ (๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๕๖,๖๔๐
๔๗	นางนุชนาถ ปินทองพันธ์	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๐๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ												
๔๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๔๙	-	-	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๐	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง												
๕๑							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	รอจัดสรร
๕๒	นางสาวพิมพ์ใจ แก้วทองคำ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๕๓	ว่าที่ร.ต.หญิงศศิมา นวลศรี	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๖	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	นางสาวพุดสุข วันบุ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๖๖,๙๖๐ (๕,๕๘๐x๑๒)	-	-	๖๖,๙๖๐
๕๕	นางสาวกัลยา แก้วดี	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๖๖,๙๖๐ (๕,๕๘๐x๑๒)	-	-	๖๖,๙๖๐
๕๖			-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก												
๕๗							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	รอจัดสรร
๕๘	นางอรอนงค์ สังข์หนู	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๑	ครู	คศ.๓	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๕๙	นางบุญสิน บุญช่วย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๕	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๒๖๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๐	นางวิภากรัตน์ ตัวงค์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๖๐,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๖๐,๐๐๐
๖๑	นางอุษณีย์ หลับห้วย	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๖๐,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๖๐,๐๐๐
๖๒	นางสาวสิริณี หมีนเส้น	บร.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๑๙,๖๘๐ (๑,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๙,๖๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๓			๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือ ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ของตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เอกสารหมายเลข ๒



แผนการพัฒนางานสำนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลว่างใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลว่างใหม่
โทร. ๐๗๔-๖๗๓๙๐๘ ต่อ ๑๕





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครอบคลุม ถึงบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

แผนการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และการติดตาม ประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
๒.๑ วิสัยทัศน์	
๒.๒ พันธกิจ	
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
๓.๑ วัตถุประสงค์	
๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา	
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๔
๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๕
๕.๑ วิธีการพัฒนา	
๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๕
๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	๕-๘
๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๙-๑๐
๙. รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังใหม่	๑๑-๑๒

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลวิ้งใหม่ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนวังใหม่ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนางานในหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ทั้งนี้ให้รวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ด้วย

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”

๒.๒ พันธกิจ

๒.๒.๑ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่มีขีดความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ขอกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ที่จำเป็นและเหมาะสม
๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. ร้อยละของผู้ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีค่านิยมขององค์กรร่วมกัน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนวังใหม่ ที่มีต่อบุคคลภายนอก
ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังใหม่

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในทุกระดับ
๒. สร้างค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมขององค์กร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

๒.๒.๓ เสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ

เป้าประสงค์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถ
ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ผลสำเร็จของงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน
ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม/โครงการพัฒนาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์
ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้สร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ระดับความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ
และตลอดเวลา

๓.๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน
ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป
เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสาย
งาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๑.๓ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ต้องได้รับการพัฒนาตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. หลักสูตรการพัฒนา

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสนใจ ใฝ่รู้ มีการพัฒนาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมา พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

๔.๓ หลักสูตรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำ การพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น

๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๖ หลักสูตรการเสริมสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๔.๗ หลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๔.๘ หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับเขตการค้าเสรีอาเซียน

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนา

๕.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งในแต่ละครั้งที่ดำเนินการอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความเหมาะสม หลักสูตรการพัฒนา งบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม โดยกำหนดวิธีการพัฒนาออกเป็นดังนี้

- (๑) วิธีการปฐมนิเทศ
- (๒) วิธีการมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) วิธีการสอนงาน การให้คำปรึกษา การเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๔) วิธีการฝึกอบรม
- (๕) วิธีการศึกษา หรือดูงาน
- (๖) วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕.๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุม ดูแล และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

แบบที่ ๑ แบบระยะสั้น ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความจำเป็นและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา งบประมาณ และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เป็นต้น

แบบที่ ๒ แบบระยะยาว ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามรอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ ดังนี้

๖.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๗๔๐,๐๐๐ บาท

๖.๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๙๖๐,๐๐๐ บาท

๖.๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๙๖๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ สำหรับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยละเอียดขึ้นอยู่กับรายจ่ายหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรวมถึงวิธีการ ระยะเวลา สื่อการฝึกอบรม วิทยากร และกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา

๗. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๗.๑ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แบ่งได้ดังนี้

๗.๑.๑ การติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดให้มีการดำเนินการติดตามประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยในแต่ละปีงบประมาณพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๗.๑.๒ การติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดให้ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดให้มีกระบวนการในการติดตาม และประเมินผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๗.๒.๑ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีดังนี้

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละคนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม ของพนักงานส่วนตำบลวังใหม่แต่ละคน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา

๕. เสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อพิจารณา สั่งการ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ เป็นต้น

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๒ กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละคน

๒. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการติดตามและประเมินผลตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

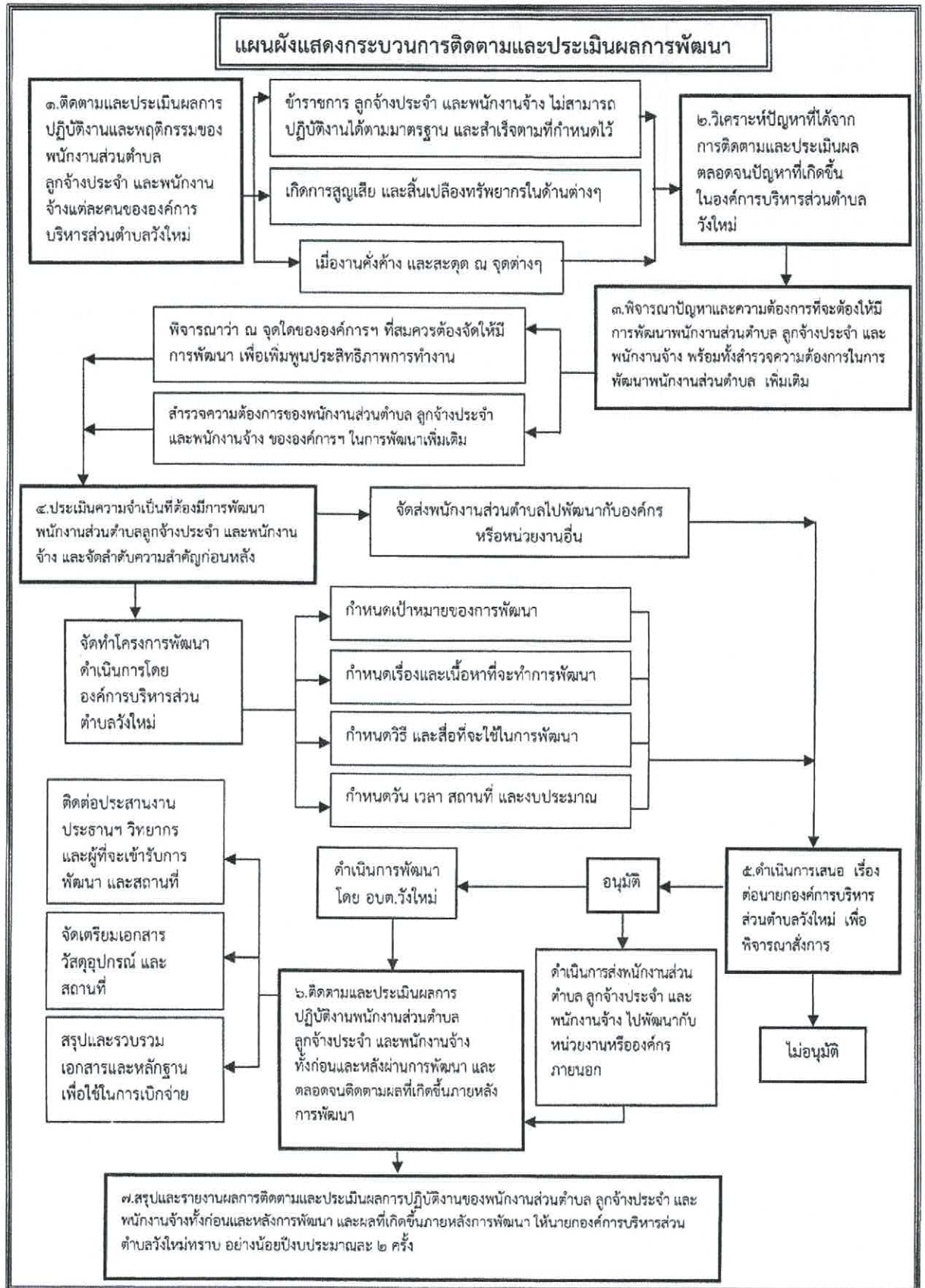
๓. พิจารณาปัญหาและความต้องการที่จะต้องให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลวังใหม่ พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม

๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

๕. ดำเนินการความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อพิจารณาสั่งการ

๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทั้งก่อนและหลังผ่านการพัฒนา และตลอดจนติดตามผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา

๗. สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และผลที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ทราบ อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง



๘. จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘.๑ จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๑	๒๑	๒๑	
๒	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	๖	๖	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	
๔	พนักงานจ้าง	๓๑	๓๑	๓๑	
รวม		๕๙	๕๙	๕๙	

๘.๒ จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๘	นิติกร	๑	๑	๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๖	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	
๑๗	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	
๑๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	
๒๐	นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	

รายละเอียดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ : ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา สำหรับบุคลากร อบต.วังใหม่ตามหลักสูตร ต่างๆตามแผนการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ดำเนิน การร่วมกับสถาบัน องค์กรต่าง ๆ หลักสูตร คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ของอบต.วังใหม่	เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรของ อบต.วังใหม่	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. วังใหม่	๔๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	ร้อยละของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดใน การทำงาน การพัฒนา ตนเองและนำมา ถ่ายทอดบทเรียนและ ปรับใช้ในการปฏิบัติ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากร ของ อบต.ได้รับการ ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ทุกกองใน สังกัด อบต.
๒	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา อบต.วังใหม่	บุคลากรของ อบต.วังใหม่ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ของ อบต.วังใหม่	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ของผู้เข้า รับการฝึกอบรมมี ความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบหลักเกณฑ์ และสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	ผู้เข้าอบรมได้รับการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/ปี	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ
๔	โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เข้าอบรมได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานได้อย่างเหมาะสม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/ปี	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีจิตสำนึกใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเอง องค์กรและสังคม	สำนักปลัดฯ
๕	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร อบต.วังใหม่ เกี่ยวกับ พรบ.ข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ กฎหมายอื่น	เพื่อให้บุคลากร อบต.วังใหม่มี ความรู้ ความเข้าใจในพระราช- บัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และกฎหมาย	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของ อบต.วังใหม่	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติตามพรบ.ข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมายอื่น	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติตามพรบ.ข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ และกฎหมายอื่น	สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จุดประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๖	โครงการอบรมหลักสูตรการทำงานเป็นทีม	๑.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจ ตระหนัก แนวคิดหลักการและองค์ประกอบสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม ๒. เพื่อยกระดับทัศนคติให้เปิดกว้าง และพร้อมทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ในสังกัด อบต.วังใหม่	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้า ฝึกอบรมการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และนำมาปรับใช้กับ องค์กร	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนา และปฏิบัติงานในองค์กร สามารถนำพาท้องค์กรไปสู่ เป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ	สำนักปลัดฯ



เอกสารหมายเลข ๓

โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น ดังนั้น การที่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจะมีความเป็นอยู่ที่มีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของคณะผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน หากคณะผู้บริหารและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ แก่กระบวนที่เอื้อต่อการทุจริต ใช้วิธีการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ฝ่ายการเมือง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ดังนั้นเพื่อพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรให้สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นเข็มทิศนำชีวนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงได้จัดทำโครงการ ฯ นี้ขึ้นมา

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและของข้าราชการ ที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎ และระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๒.๓ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้กับบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม

๒.๔ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๓. เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร	จำนวน ๔ คน
สมาชิกสภา อบต.	จำนวน ๘ คน
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จำนวน ๔๗ คน
รวมทั้งหมด	จำนวน ๕๙ คน

๔. วิธีการฝึกอบรม

อบรมให้ความรู้โดยการบรรยายและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

๕.ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

วันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ล่องแก่งชมดาว ตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง (ตามตารางกำหนดการ เอกสารหมายเลข ๑)

๖. วิธีการดำเนินการ

- ๖.๑ นำเสนอโครงการพร้อมของบประมาณ
- ๖.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนวิทยากรและสถานที่
- ๖.๓ ปฏิบัติตามโครงการ
- ๖.๔ ประเมินผลโครงการ
 - แบบประเมินความพึงพอใจ
- ๖.๕ รายงานผลการดำเนินโครงการ

๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

๘. งบประมาณ

ดำเนินการเบิกจ่ายจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินการ ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตั้งไว้ ๙๔,๐๐๐.- บาท ซึ่งมีรายละเอียดค่าใช้จ่ายดังนี้

๑) ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์	เป็นเงิน ๓,๐๕๐ บาท
๒) ค่าสมนาคุณวิทยากร	เป็นเงิน ๔,๘๐๐ บาท
๓) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน ๔๑,๓๐๐ บาท
๔) ค่าเช่าที่พัก จำนวน ๕๙ คน x ๑ คืน x ๗๕๐ บาท	เป็นเงิน ๔๔,๒๕๐ บาท
๕) ค่าป้ายประชาสัมพันธ์โครงการ	เป็นเงิน ๖๐๐ บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๙๔,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเป็นผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

๙.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามัคคี โปร่งดอง ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน

๙.๓ ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาตนเอง เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรและสังคมส่วนรวม

๑๐. ผู้เขียนโครงการ

(ลงชื่อ)

(นางสาววาลูกา เพ็งจำรัส)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)

(นายสุริยา เสาทิพย์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๑๒. ผู้เสนอโครงการ

(ลงชื่อ)

(นางสมานีสถาน ทองราช)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๑๓. ผู้เห็นชอบโครงการ

(ลงชื่อ)

(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๑๔. ผู้อนุมัติโครงการ

(ลงชื่อ)

(นางจิราวรรณ เพชรตีบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ตารางกำหนดการ

โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ล่องแก่งชมดาว ตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

สำหรับวันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ล่องแก่งชมดาว ตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง						
วัน เวลา						
๒๖ ธ.ค. ๖๖	๐๘.๓๐-๐๙.๓๐ น.	๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น.	๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	เวลา ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน	๑๓.๐๐- ๑๖.๐๐ น.	๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.
	เดินทางออกจากที่พักไปยัง ล่องแก่งชมดาว ต.ลานข่อย อ.ป่าพะยอม จ.พัทลุง	- ลงทะเบียนและ พิธีเปิด	บรรยายพิเศษเรื่อง - มาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมืองและ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง - การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (โดยนางชนาวีร์ สารานพคุณ รองปลัด อบต.วังใหม่)		การบรรยาย - ธรรมชาติการทำงานอย่างมี ความสุข - ธรรมชาติสอนใจเพื่อการ ทำงานที่สุจริต - การยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรมนำพาความปลอดภัย โปร่งใสในหน้าที่ (วิทยากรโดย นายวันพระ สืบสกุลจินดา)	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - กิจกรรมเสริมสร้าง สมรรถนะในการทำงาน
๒๗ ธ.ค. ๖๖	๐๘.๓๐ - ๑๐.๓๐ น.	๑๐.๓๐ น. เป็นต้นไป				
	กิจกรรมแบ่งกลุ่มสรุปผล แสดงความคิดเห็นสิ่งที่ได้จาก การอบรม เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไป พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและพิธีปิด	เดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ				

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๓๐ และ เวลา ๑๔.๑๐ น.

: รับประทานอาหารเย็นเวลา ๑๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น.

กำหนดการอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. โทร. ๐๙๔-๖๗๓๙๐๘ ต่อ ๑๕

ที่ พท. ๗๑๑๐๑/๑๑๗๐

วันที่ ๒๕ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้ดำเนินโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดการโครงการขึ้นในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ล่องแก่งชมดาว ตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง นั้น

ข้อเท็จจริง

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมที่บัญญัติไว้ เป็นข้อกฎหมาย กฎ และระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๓. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้กับบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม

๔. เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จำนวน ๕๙ คน จากการสำรวจและแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕๖ คน และเข้ารับการอบรมจริงจำนวน ๕๔ คน

ระเบียบข้อกฎหมาย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ ๙ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันเดินทางกลับถึง สถานที่ปฏิบัติราชการ

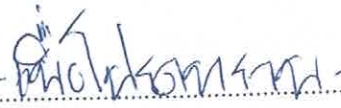
ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

การดำเนินโครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ และสรุปผลความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม จากแบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรม ตามแบบรายงานผลที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาววาลูกา เพ็งจำรัส)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

(นายสุริยา เสนาทิพย์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.


(นางสาวมนสิگان ทองราช)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางชนาวีร์ สารานพคุณ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นางจิราวรรณ เพชรตีบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

แบบรายงานผลโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสมาชิกสภา อบต.
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ การบรรยายพิเศษ ให้ความรู้ในหัวข้อเรื่องต่อไปนี้

- มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและสำหรับ
ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

- การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดย นางชนาวีร์ สารานพคุณ
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

การบรรยายธรรม

- ธรรมะกับการทำงานอย่างมีความสุข
- ธรรมะสอนใจเพื่อการทำงานที่สุจริต
- การยึดมั่นในคุณธรรมศีลธรรมนำพาความปลอดภัย โปร่งใสในหน้าที่

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน

- สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์
- สมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- สมรรถนะในความถูกต้องและจริยธรรม
- สมรรถนะการทำงานเป็นทีม
- สมรรถนะการบริการเป็นเลิศ โดยวิทยากร นายวันพระ สืบสกุลจินดา

ในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

แบ่งกลุ่มสรุปผลแสดงความคิดเห็นสิ่งที่ได้จากการอบรม เพื่อนำข้อสรุปที่ได้ไปพัฒนาและเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลสรุปความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม จากแบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรม

การดำเนินกิจกรรมมีผู้เข้าอบรมไม่ครบตามจำนวนเป้าหมายที่วางไว้ เป้าหมายตามโครงการ ๕๙ คน
ผู้แจ้งความประสงค์เข้าร่วม จำนวน ๕๖ คน ดังตารางนี้ ผู้ตอบสอบถามความพึงพอใจจำนวน ๕๔ คน

ตารางที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หญิง	21	38.9	38.9	38.9
	ชาย	33	61.1	61.1	61.1
	Total	54	100.0	100.0	100.0

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30ปี	3	5.6	5.6	5.6
31-40ปี	14	25.9	25.9	31.5
41-50ปี	21	38.9	38.9	70.4
51ปีขึ้นไป	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

การศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3	5.6	5.6	5.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	6	11.1	11.1	16.7
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	4	7.4	7.4	24.1
ปริญญาตรี	28	51.9	51.9	75.9
ปวช.	5	9.3	9.3	85.2
สูงกว่าปริญญาตรี	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

นำข้อมูลจากการประเมินมาวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ พบว่า ผู้เข้าอบรมที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๐ รองลงมาอายุ ๕๑ ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๙๐

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม

ด้านวิทยากร

การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	1	1.9	1.9	1.9
มาก	20	37.0	37.0	38.9
มากที่สุด	33	61.1	61.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	1	1.9	1.9	1.9
มาก	19	35.2	35.2	37.0
มากที่สุด	34	63.0	63.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

มีความเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	25	46.3	46.3	46.3
มากที่สุด	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	24	44.4	44.4	44.4
มากที่สุด	30	55.6	55.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	2	3.7	3.7	3.7
มาก	27	50.0	50.0	53.7
มากที่สุด	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

สถานที่ที่มีความเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	4	7.4	7.4	7.4
มาก	21	38.9	38.9	46.3
มากที่สุด	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	12	22.2	22.2	22.2
มาก	25	46.3	46.3	68.5
มากที่สุด	17	31.5	31.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	1	1.9	1.9	1.9
มาก	24	44.4	44.4	46.3
มากที่สุด	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

อาหารมีความเหมาะสม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	21	38.9	38.9	38.9
มากที่สุด	33	61.1	61.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ด้านความรู้และความเข้าใจ

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนการอบรม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	24	44.4	44.4	44.4
มาก	27	50.0	50.0	94.4
มากที่สุด	3	5.6	5.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	2	3.7	3.7	3.7
มาก	24	44.4	44.4	48.1
มากที่สุด	28	51.9	51.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ด้านการนำความรู้ไปใช้

สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	27	50.0	50.0	50.0
มากที่สุด	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

มีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	27	50.0	50.0	50.0
มากที่สุด	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	27	50.0	50.0	50.0
มากที่สุด	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ความพึงพอใจในภาพรวม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid มาก	25	46.3	46.3	46.3
มากที่สุด	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมพบว่า

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านวิทยากร

การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๐ และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านวิทยากรในความสามารถในการอธิบายเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๓.๐๐ รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ ๓๕.๒๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านวิทยากรในการเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๓.๗๐ รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ ๔๖.๓๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านวิทยากรในความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๕.๖๐ รองลงมาคือ ระดับมาก ร้อยละ ๔๔.๔๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านวิทยากรในการตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาคือ ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๔๖.๓๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านสถานที่ที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๓.๗๐ รองลงมาคือ ระดับมาก ร้อยละ ๓๘.๙๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๔๖.๓๐ รองลงมาคือ ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๓.๗๐ รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ ๔๔.๔๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจอาหารมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๖๑.๑๐ รองลงมาคือ ระดับมาก ร้อยละ ๓๘.๙๐

ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรของเนื้อหา ก่อนการอบรมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ ๔๔.๔๐

ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรของเนื้อหา หลังการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕๑.๙๐ รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ ๔๔.๔๐

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจด้านการนำความรู้ไปใช้ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากคิดเป็นร้อยละที่เท่ากัน ร้อยละ ๕๐

ผู้เข้าอบรมมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้้อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากคิดเป็นร้อยละที่เท่ากัน ร้อยละ ๕๐.๐๐

ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากคิดเป็นร้อยละที่เท่ากัน ร้อยละ ๕๐.๐๐

ความพึงพอใจในภาพรวมทั้งหมด อยู่ในระดับมากที่สุดร้อยละ ๕๓.๗๐ รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ ๔๖.๓๐

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น

เป็นโครงการที่สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรและการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการร่วมกิจกรรม เสริมสร้างความสามัคคี ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นว่าควรจัดให้มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมลักษณะเช่นนี้อีก สถานที่จัดอบรม ครั้งต่อไปเป็นต่างจังหวัด เช่น จังหวัดสตูล จังหวัดตรัง จังหวัดกระบี่

ภาพกิจกรรมโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล
พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ล่องแก่งชมดาว ตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง













