



แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
ในการประชุม ครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566



Contact



034 300 191



www.srimahapho.go.th



saraban_06730323@dla.go.th

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ แผนแม่บทการพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แผนแม่บทการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครปฐม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ศรีมหาโพธิ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอนุพงศ์ ขำโสภะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

คำนำ

ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐถือเป็นสินทรัพย์ที่เป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐไปสู่เป้าหมายและประโยชน์สุขของประชาชน ภายใต้การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างถือเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และหมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม พร้อมขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๒.๒ ภารกิจหลักและ ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๙
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	๑๐
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๑
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล	๒๓
๒.๘ ตำแหน่งประเภทและสายงานพนักงานส่วนตำบล	๒๔
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๒๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล	๒๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๙
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบล	๓๒
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๓
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน	๓๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๗
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๗
๔.๓ ค่านิยม	๓๗
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๓
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๔
๕.๓ บทสรุป	๔๔

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๓. สำเนาประกาศการใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

Nadler (๑๙๗๐) นิยามความหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ (HRD) ไว้ว่า HRD as a series of organized activities, conducted within a specified period of time and designed to produce behavioural change. และในปี ค.ศ. ๑๙๘๔ Nadler ได้นิยามความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า HRD as organized learning experience in a definite time period to increase the possibility of job performance and growth. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือ การกำหนดวิธีการและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

พนักงานส่วนตำบลถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พนักงานส่วนตำบล จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ทำให้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐให้สำเร็จได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะที่ขับเคลื่อนด้วยความสามารถ ศักยภาพ และเป้าหมายของบุคลากรในองค์กร ประกอบกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐ ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นดังนี้

๑.๑.๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๑.๑.๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๑.๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๑.๑.๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งหมายความว่า รวมถึง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๒.๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมกำหนด

๑.๒.๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมกำหนด

๑.๒.๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๒.๔) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีความรู้ด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒.๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization : LO) ที่เอื้อให้พนักงานส่วนตำบลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๓.๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ความสำคัญสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๑.๓.๒) ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นควร ได้แก่ (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนทักษะนอกเหนือจากทักษะในการทำงานตามสายงาน เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (Power Skill) รวมถึงการพัฒนาและฝึกฝนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้หรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง (Soft Skill) เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทักษะการบริหารเวลา ความสามารถในการปรับตัว การคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นในรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

๑.๓.๓) วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น ด้วยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ (๑) การปฐมนิเทศ (๒) การฝึกอบรม (๓) การศึกษาหรือดูงาน (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์สนับสนุนและให้ความสำคัญกับวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการเรียนรู้ภายในองค์กรที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ร้อยละ ๗๐ ด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาบุคลากร, การเรียนรู้ในหน่วยงาน (Coaching) ร้อยละ ๒๐ และการเรียนรู้จากการเข้ารับการอบรม (Training) ร้อยละ ๑๐ เช่น การใช้ประโยชน์จากหลากหลายของพนักงานส่วนตำบลในองค์กรทั้งในด้านเพศ อายุ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถด้านการเรียนรู้หรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น พนักงานส่วนตำบลยุค Baby Boomer หรือยุค Generation X จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้สมรรถนะหรือความสามารถด้านการเรียนรู้หรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจากพนักงานส่วนตำบลยุค Generation Y และยุค Generation Z ภายในองค์กรในการขับเคลื่อนงานในยุคดิจิทัล ดังนั้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเปิดรับการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลคุ้นชินกับการเปิดรับความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่เป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อไป ด้วย “การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการทำงานภายในองค์กรเชิงปฏิบัติการ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลได้มีประสบการณ์ด้วยการลงมือ

ปฏิบัติในนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าลองผิดลองถูกเพื่อให้เกิด “การเรียนรู้จากการปฏิบัติการ (Action Learning)” ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าให้องค์กร โดยผ่านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วยการ “ReSkill” การสร้างทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลให้กับพนักงานส่วนตำบลยุค Baby Boomer หรือยุค Generation X โดยมีวิทยากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลยุค Generation Y และยุค Generation Z ภายในองค์กรที่มี Competency ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลางหรือเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สร้างทักษะภาวะผู้นำ) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Google form การประชุมออนไลน์ด้วยโปรแกรม ZOOM หรือ Webex การทำงานด้วยระบบ Google Workspace หรือ ระบบ Teams เป็นต้น ซึ่ง Competency ดังกล่าวนั้นเกิดจากการปฏิบัติและประสบการณ์ หรือ “ความรู้ที่อยู่ในตัวคน” (Tacit Knowledge) และหากเกิดการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบรรยากาศที่เป็นมิตรไมตรีต่อกันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากทั้งในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานส่วนตำบลในองค์กร โดยให้มีการบันทึกวิดีโอและจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ลงในเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในองค์กรได้เรียนรู้และทบทวนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบของ “E-learning”

นอกจากนี้ สนับสนุนการพัฒนาหรือยกระดับทักษะของพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ (Upskill) สำหรับพนักงานส่วนตำบลยุค Generation Y และยุค Generation Z ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ด้วยการฝึกอบรม (Training) รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เช่น การส่งใบลาออนไลน์ การประชุมผ่านระบบ Webex การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบออนไลน์ การรายงานความก้าวหน้าผ่านระบบออนไลน์ การสำรวจความผูกพันออนไลน์ (Internet of Things) เป็นต้น

๑.๓.๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓.๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารพนักงานส่วนตำบล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์และการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใน ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาพลังงานส่วนตำบล

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐ ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยสามารถกำหนดภารกิจจำนวน ๗ ด้าน โดยสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนี้

๒.๑.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒.๑.๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๒.๑.๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๒.๑.๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๒.๑.๕) ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๒.๑.๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๒.๑.๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๒.๒ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์จะดำเนินการ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานตามภารกิจในภาพรวม (SWOT Analysis) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ โดยการกำหนดภารกิจหลัก พิจารณาถึงการให้บริการสาธารณะที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน สำหรับ การกิจรอง คือ ภารกิจที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้หรือในอนาคตอาจนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก ดังนี้

๒.๒.๑) การกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาด้านสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการสาธารณสุขและอนามัย การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒.๒) การกิจรอง

- (๑) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในการจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การพัฒนาด้านการสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดำเนินการสำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของพนักงานส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ โดยในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล ได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

๒.๓.๑) ความต้องการด้านทักษะ

- (๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ หรือทักษะด้านดิจิทัล
- (๒) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๓) ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๓.๒) ความต้องการด้านความรู้

- (๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- (๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- (๓) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบด้านสังคม (SIA) และการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ (HIA)

๒.๓.๓) ความต้องการพัฒนางาน

- (๑) การพัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาด้านสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในการสาธารณสุขและอนามัย การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐ ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและการดำเนินงานตามภารกิจในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ซึ่งสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้มแข็ง

อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Strategy : มียุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ที่ครอบคลุมและสนับสนุนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ	Strategy : งานการเจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร (Strategic Partner) ทำให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	Political : รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการปกครองตนเองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) และตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารและการจัดทำบริการสาธารณะตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ	Political : ภายใต้มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงิน ค่าจ้าง ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ได้ ประกอบกับกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไป เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ส่งผลกระทบและเกิดข้อจำกัดในการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม
Structure : กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของสำนักหรือกองต่าง ๆ ชัดเจน เช่น กองช่าง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานในการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ ระดับชั้นงานหรือลำดับชั้นสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับระดับความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน	Structure : การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในไม่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เช่น ขาดการกำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในสำนักปลัด อบต. ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	Political : ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุน ประสานให้ความร่วมมือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นและแบ่งสรรเงินให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำเสนอ	

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Structure :	Structure :	Political :	Political :
	การกำหนดงานในอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด อบต. มีจำนวนมากเพื่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะ อาจพิจารณากำหนดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเจ้าหน้าที่ หรือกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของ อบต.	การจัดบริการสาธารณะที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามอำนาจหน้าที่ สามารถยกระดับคุณภาพการบริการสาธารณะในด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย หรือด้านอื่น ๆ ทำให้ประชาชนในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ได้รับประโยชน์สูงสุดและบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและความซับซ้อนในการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ สร้างความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความแตกต่างระหว่างพื้นที่ชนบทและชุมชนเมือง โดยในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคคลธรรมดาเป็นเจ้าของที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างที่ใช้ประโยชน์ในการประกอบเกษตรกรรม มูลค่าที่ดินและสิ่งปลูกสร้างไม่เกิน ๕๐ ล้านบาท จะได้รับการยกเว้นภาษีส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์มีรายได้ลดลงหรือที่ดินว่างเปล่า ไม่ได้ใช้ประโยชน์ มูลค่าที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในพื้นที่ชนบทย่อมมีมูลค่าน้อยกว่าชุมชนเมืองและเกิดการเลี่ยงภาษีโดยการเปลี่ยนแปลงเป็นให้ได้ตามเงื่อนไขขั้นต่ำเพื่อได้รับการยกเว้นภาษีหรือการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประเภทที่ ๓ ที่ดินใช้ประโยชน์อื่น ๆ เช่น ในเชิงพาณิชย์ในพื้นที่ชนบทย่อมมีสัดส่วนที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประเภทที่ ๓ น้อยกว่าชุมชนเมือง ซึ่งจากข้อมูลทั่วไปของ
System :	System :		
ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการเงินการบัญชี ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสวัสดิการสังคม ดำเนินการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด	ส่วนราชการภายในขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และเชื่อมโยงข้อมูลต่อกัน (Siloed Organization) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
Staff :	Staff :		
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล	ขาดการกำหนดกรอบตำแหน่งบุคลากร เช่น นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อมาปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจจะมีความปริมาณงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต		

S	W	O	T
STRENGTHS	WEAKNESSES	OPPORTUNITIES	THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Staff :	Staff :	Political :	Political :
	อัตราตำแหน่งว่าง เช่น นักวิชาการพัสดุ นายช่างโยธา และนายช่างไฟฟ้า ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือด้านอื่น ๆ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของกองช่างกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยขาดตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล		องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ พบว่า มีโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทห้างหุ้นส่วนจำกัดในพื้นที่เพียง ๗ แห่งเท่านั้น นอกจากนี้ การจัดเก็บภาษีเสาสัญญาณโทรศัพท์ หากเป็นการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดินจะคิดจากค่ารายปีของทรัพย์สินในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของค่าเช่ารายปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์สามารถจัดเก็บภาษีได้มากกว่าการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่คิดจากพื้นที่ดินที่ใช้ในอัตราร้อยละ ๐.๓ เมื่อรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ลดลง จึงส่งผลกระทบต่อและเกิดข้อจำกัดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและข้อจำกัดในการจัดบริการสาธารณะ
Skill :	Skill :	Economic :	Economic :
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ร้อยละ ๘๐ อยู่ในระดับชำนาญงาน และชำนาญการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากหรือปัญหาที่ยากตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ	บุคลากรขาดการพัฒนาและฝึกฝนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่ไม่ใช่ความรู้หรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะทาง (Soft Skill) เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทักษะการบริหารเวลา ความสามารถในการปรับตัว การคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยากจน ได้แก่ อาชีพของผู้นำครัวเรือน การศึกษาของสมาชิกในครอบครัว การขาดแคลนที่ดินทำกิน การเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยรัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนด้านการปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามมาตรการเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ที่มีรายได้น้อยและขยายสิทธิกลุ่มมารดาตั้งครรภ์ เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียนได้เข้าถึงสวัสดิการ	ด้วยเงื่อนไขของนโยบายด้านการปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามมาตรการเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ที่มีรายได้น้อย และเด็กแรกเกิด บางนโยบายกำหนดคุณสมบัติผู้ได้รับสิทธิที่มีเส้นแบ่งความยากจนและต้องรับรองสถานะครัวเรือน ทำให้ราษฎรส่วนท้องถิ่นที่เป็นด้านแรกในการลงทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิ

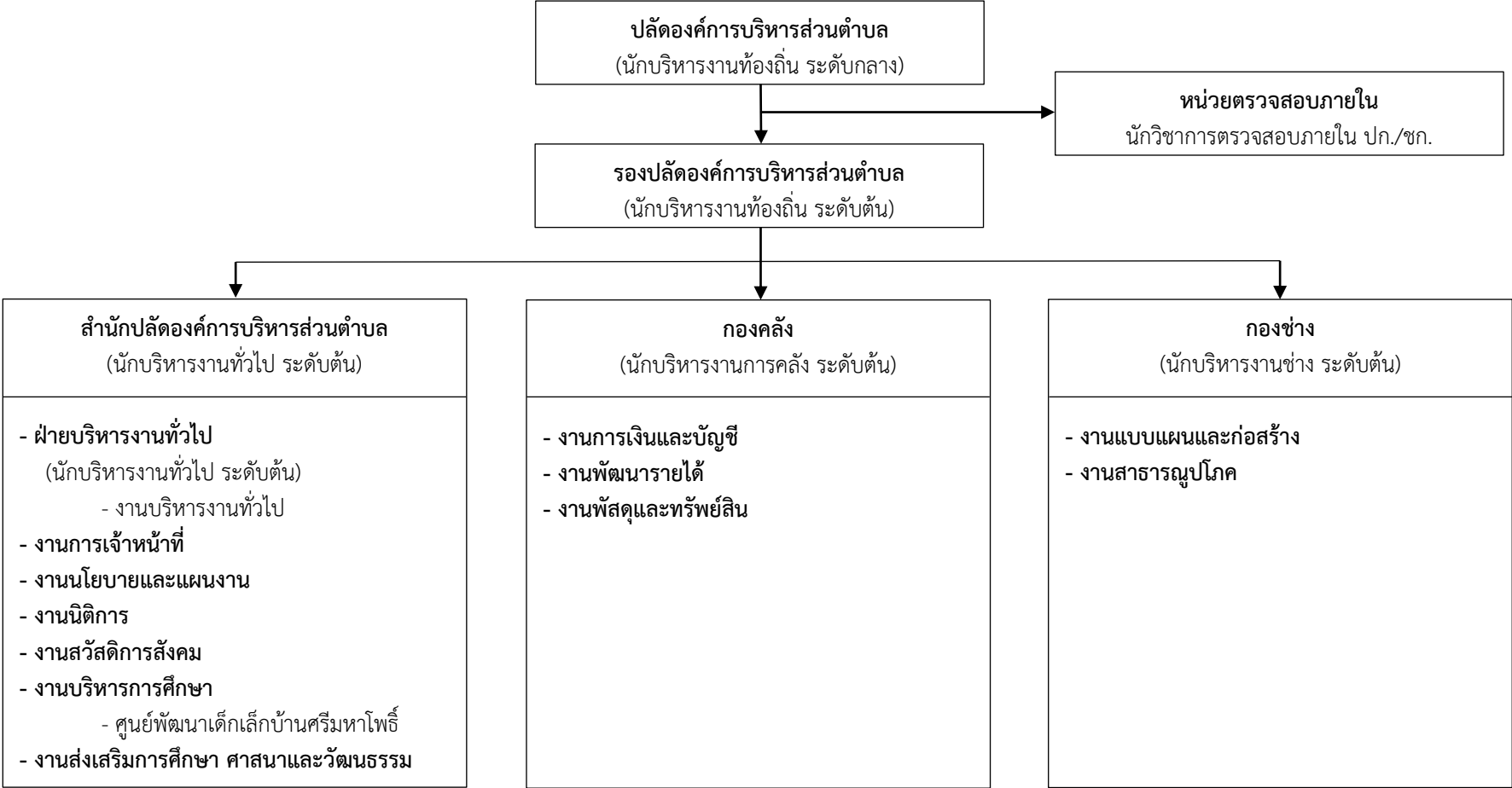
S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Style :	Style :	Economic :	Economic :
ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	-	ขั้นพื้นฐานของรัฐในรูปแบบของเงินสดที่มุ่งแก้ไขปัญหาในมิติด้านความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานของรัฐ โดยการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมและแก้ไขปัญหาในมิติด้านเศรษฐกิจด้วยการให้สวัสดิการในรูปแบบของเงินอุดหนุน ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวและลดความยากจนให้กับครอบครัวผู้มีรายได้น้อย เพื่อการดำรงชีวิตและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน ประกอบงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (กปท.) ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	มีขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาในการตรวจสอบสิทธิเบื้องต้นหรือรับรองสถานะครัวเรือนเพิ่ม จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังคน งบประมาณในการสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของกลุ่มเป้าหมาย แต่ด้วยข้อจำกัดด้านอัตรากำลังคนและงบประมาณทำให้ขาดงบประมาณในการสร้างการรับรู้หรือประชาสัมพันธ์ให้แก่กลุ่มเป้าหมายหรือขาดกำลังคนในการค้นหากลุ่มเป้าหมายเชิงรุกในพื้นที่และการให้บริการนอกพื้นที่สำหรับประชาชน กลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาเรื่องการเดินทางนำไปสู่ปัญหาการตกหล่นของกลุ่มเป้าหมาย นโยบายประชานิยมเป็นเครื่องมือที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐและลดความยากจนของประชาชนได้จริงแต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐและปัญหาความยากจนของประชาชนให้หมดไปได้ด้วยความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ มุมมองด้านความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

S	W	O	T
STRENGTHS	WEAKNESSES	OPPORTUNITIES	THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
Shared Values :	Shared Values :	Economic :	Economic :
วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่มุ่งจัดบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์สูงสุดของประชาชน	-		และต้นทุนในการจัดบริการ สาธารณะ ที่เพิ่มขึ้น ถึงอย่างไรนโยบายประชานิยม ในสังคมไทยยังคงต้อง เดินหน้าต่อไป เนื่องจาก เป็นการสร้างโอกาสของ ประชาชนในการเข้าถึง สวัสดิการของรัฐ และ คุณภาพชีวิตของประชาชน ที่ดีขึ้น แต่ด้วยเหตุผลด้าน ความเหลื่อมล้ำและเหตุผล ทางเศรษฐศาสตร์ จึงเป็น ความท้าทายที่รัฐต้อง พิจารณาทางเลือกในการกำหนด นโยบายประชานิยมที่สร้าง โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียม ไปพร้อมกับระบบการจัดเก็บ ภาษีที่มีประสิทธิภาพและ เป็นธรรม (หน่ออ่อนรัฐ สวัสดิการ) จะนำไปสู่การลด ช่องโหว่ความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงสวัสดิการของ รัฐได้มากที่สุด

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
		Social : จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้พฤติกรรมวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปเป็นความปกติใหม่ (New Normal) รักษาระยะห่างทางสังคม ติดตื้อสื่อสารทางออนไลน์ประกอบกับปัจจุบันอัตราค่าจ้างจากประชากรในกลุ่ม Generation Y เป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานในภาครัฐและในอนาคตประชากรในกลุ่ม Generation Z จะเป็นอัตราค่าจ้างสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานในภาครัฐ ซึ่งโดยพื้นฐานประชากรในกลุ่ม Generation Y และ Generation Z เกิดและเติบโตมาพร้อมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เรียนรู้เร็ว สามารถในการใช้เทคโนโลยีหรือ Social Network สูง ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดึงดูดประชากรในกลุ่ม Generation ดังกล่าว ที่เป็น Talent เข้ามาอยู่ในราชการและขับเคลื่อนการจัดบริการดิจิทัลสาธารณะในด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ด้วยการเลือกใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Internet of Things) และสร้าง Platform Social Media ต่าง ๆ เช่น Tik Tok ขององค์การให้เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมาย	Social : ความท้าทายในการจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุขและอนามัยรวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่พร้อมรองรับโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ (ภาวะพึ่งพิง) ที่มีจำนวนมากขึ้น การขยายอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงความคิด การทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน โดยไม่ได้ใช้อำนาจบังคับ (Soft Power) ทางวัฒนธรรม ค่านิยมทางการเมืองและนโยบายต่างประเทศ เช่น อุตสาหกรรมวัฒนธรรมและความบันเทิงเกาหลีที่มีอิทธิพลและทรงพลังไปทั่วโลก อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมของประชาชนรุ่นหลังเพื่อบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

S STRENGTHS	W WEAKNESSES	O OPPORTUNITIES	T THREATS
McKinsey 7S Model		PEST Analysis	
		Technology :	Technology :
		การตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนและเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการดิจิทัลสาธารณะไปในทิศทางเดียวกัน โดยมียุทธศาสตร์ระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัวและขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น โดยเผยแพร่และผลักดันให้หน่วยงานของรัฐใช้งานแพลตฟอร์ม/บริการกลางและโครงสร้างพื้นฐานกลางที่ได้มีการพัฒนาจากหน่วยงานกลาง เช่น ระบบชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) ระบบสารบรรณกลางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ (Saraban as a Service) ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การจัดบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสเป็นการโอนเงินอุดหนุนเข้าบัญชีผู้ได้รับสิทธิผ่านระบบชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment) โดยกรมบัญชีกลาง เป็นการใช้ระบบดิจิทัลในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก แต่ในบางบริบทของท้องถิ่นหรือชุมชนชนบทไม่มีหรือห่างไกลตู้กดเงิน (ATM) หรือธนาคารซึ่งเป็นความยากลำบากสำหรับประชาชนผู้สูงอายุและประชาชนที่ไม่มี Smart Phone ในการลงทะเบียนหรือตรวจสอบสิทธิด้วยตนเองและการนำเงินอุดหนุนมาใช้จ่าย ความท้าทายของภาครัฐในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และการลดช่องโหว่ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการดิจิทัลสาธารณะประกอบกับความพร้อมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐตาม Generation เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีนครอง	๒	๒๐	๕	๖	๐	๓๓
ว่าง	๐	๔	๒	๓	๑	๑๐
รวม	๒	๒๔	๗	๙	๑	๔๓

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา ประเภทตำแหน่งและสายงาน โครงสร้างอายุ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของพนักงานส่วนตำบล โดยสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผนงาน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีมหาโพธิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม กองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๓	๔๓	๔๓	+๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีผลต่อองค์กร ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวท. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	-	-	๔	๓	-	๑๓
พนักงานครู อบรม. และ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๒	๑	-	๒	๔	-	-	๑๙
รวม	๑๒	๑	-	๓	๑๓	๔	-	๓๓
คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๓๖	๓.๐๓	๐.๐๐	๙.๐๙	๓๙.๓๙	๑๒.๑๒	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ ตำแหน่งประเภทและสายงานพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์ตำแหน่งประเภทและสายงานพนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนการพัฒนาอย่างเหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	
				บริหารสถานศึกษา	การสอน
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักเศรษฐศาสตร์และแผน ๓) นิติกร ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการศึกษา ๖) นักวิชาการเงินและบัญชี ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) นายช่างโยธา ๔) นายช่างไฟฟ้า	๑) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) ครู

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับพนักงานส่วนตำบลในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๕๑.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔	๕๑.๐๐
วิชาการ	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๔	๔๓.๕๐
ทั่วไป	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๔.๐๐
พนักงานครู อบต.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๒	๓	๕	๑	๒	๔	๒	๑๙	๔๑.๑๖
รวม	-	๓	๓	๕	๕	๖	๖	๕	๓๓	
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๙.๐๙	๙.๐๙	๑๕.๑๕	๑๕.๑๕	๑๘.๑๘	๑๘.๑๘	๑๕.๑๕	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กร ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
	รวม	-	-	๑	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบลในทุกระดับ ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วยเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๓.๑.๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ๔๓ ราย ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เฉพาะกรณีที่มีคนครองตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑.๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๓.๒.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะ Soft Skill เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทตำแหน่งและสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

สำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษาริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการเรียนรู้ภายในองค์กรที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ร้อยละ ๗๐ ด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาพนักงานส่วนตำบล การเรียนรู้ในหน่วยงาน (Coaching) ร้อยละ ๒๐ และการเรียนรู้จากการเข้ารับการอบรม (Training) ร้อยละ ๑๐ เพื่อสร้างทักษะใหม่ (ReSkill) และสนับสนุนการพัฒนาหรือยกระดับทักษะของพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ (UpSkill) ด้วยวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๓.๓.๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้การจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

๓.๓.๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๓.๓.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

๓.๓.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๑) การสอนงาน (Coaching)

การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

(๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือ ผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

(๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

(๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวระนาบ จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

(๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง

(๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดำเนินการได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ดังนี้

๓.๔.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๔.๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓.๔.๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๓.๔.๔) ด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๓.๔.๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล โดยพนักงานส่วนตำบล ให้ความความรวมถึง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๒ หากพนักงานส่วนตำบลผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษจริยธรรมตามประกาศนี้แล้วจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยใช้ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสุพจน์ เรืองประชา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๒๕ ปี	-	-	-	-	
๒	นายศักรินทร์ ชูเกตุ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๑๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รุ่นที่ ๙	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
๓	นายชยพล คองอินทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๕ ปี	-				
๔	น.ส.กรรณิการ์ จำปามูล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๔ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๙๙	-	-	-	
๕	น.ส.สุวิภรณ์ แสงสุริยฉาย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๕ ปี	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๒๒	-	-	-	
๖	นางสุรีย์พัชณีย์ พวงพานิชสกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๗ ปี	-	-	-	-	
๗	นายวิชิต ทรินุช	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๑๗ ปี	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๘	นางสาวสุนทรี มณฑล จรัส	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๕ ปี	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๙	น.ส.อิงศิพิชชา สังข์กลิ่นหอม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๗ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)												
๑๐	นางจิรดา อุ่นศิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-	-	
๑๑	น.ส.กัญชลิกา ภักข์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑๖ ปี	-	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)												
๑๒	นายศรชัย บุญสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๖ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-	-	
รวม												

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรม และศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๒.๑) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๔.๒.๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบ

๔.๒.๓) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔.๒.๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๔.๒.๕) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๒.๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๔.๑) พนักงานส่วนตำบลมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

๔.๔.๒) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์มีการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๔.๔.๓) พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔.๔) พนักงานส่วนตำบลมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๔.๕) พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	๐	๐	๐	การอบรม (Training)	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	๐	๐	๐	การอบรม (Training)	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๓) โครงการฝึกอบรมความรู้ เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	การอบรม (Training)	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ ส่วนราชการอื่น
	๔) กิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคม (Soft Skills) เช่น Digital Literacy Skills, Communication and Language Skills, Leaderships and Management Skills และ Creative and Innovative Skills	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ทักษะการทำงานและ การใช้ชีวิตในสังคม (Soft Skills) (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๓	๓๓	๓๓	๐	๐	๐	การเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) การเรียนรู้ ในหน่วยงาน (Coaching) การอบรม (Training)	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีมหาโพธิ์ ส่วนราชการอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานเพื่อพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงและ สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	การอบรม (Training)	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีมหาโพธิ์ ส่วนราชการอื่น
	๒)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและ การพัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล									
	๓)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หรือเข้าร่วมการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)								
๒) บุคลากรทุกระดับ มีศักยภาพในการ ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑) โครงการฝึกอบรมด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๓	๓๓	๓๓	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	การอบรม (Training)	องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีมหาโพธิ์ ส่วนราชการอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) กิจกรรม Big Cleaning Day	ร้อยละ ของ บุคลากร ที่ เข้าร่วม กิจกรรม Big Cleaning Day (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๓	๓๓	๓๓	๐	๐	๐	การอบรม (Training)	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดการแข่งขันกีฬาประจำตำบลศรีมหาโพธิ์ด้านยาเสพติด	ร้อยละ ของ บุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการจัดการแข่งขันกีฬารายประจำปีประจำตำบลศรีมหาโพธิ์ด้านยาเสพติด (ร้อยละ ๘๐)	๓๓	๓๓	๓๓	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	การอบรม (Training)	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	
๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔	๔	๔				
๓	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒				
รวม		๑๐	๑๐	๑๐				

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๑.๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๕.๑.๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๕.๑.๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนด ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ กำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์ ทราบ

ให้นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------------------|
| ๑) นายกองการปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ และ
เลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๒.๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒.๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๕.๒.๑)

๕.๒.๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๕.๒.๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๒.๕) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี ร้อยละ ๘๐

๕.๒.๖) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๒.๗) กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕.๒.๘) ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

