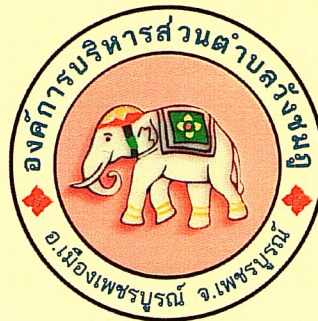




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมูต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังฆมู



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๖
๒.๘ สลายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๗
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๑๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๙
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสลายงาน	๒๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๖
๔.๓ ค่านิยม	๒๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๗
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๔
๕.๓ บทสรุป	๓๕



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนา



๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๖) การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓) การผังเมือง
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔) ให้มีตลาด
- ๕) การท่องเที่ยว
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน



ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และสำนักปลัด อบต.)
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด อบต. กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
๓. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด อบต. กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
๔. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (กองช่าง และกองคลัง)
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (สำนักปลัด อบต. และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด อบต. และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร (สำนักปลัด อบต. และกองคลัง)
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด อบต. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่าง และกองคลัง)



ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ (กองสวัสดิการสังคม)
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร (สำนักปลัด อบต.)
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน (สำนักปลัด และกองคลัง)
๕. ลดการใช้พลังงานสิ้นเปลือง มีการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน (สำนักปลัด อบต. และกองช่าง)

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดและจัดทำสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการความรู้หรือทักษะในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้ทันกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน แทนการใช้กระดาษแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจ <https://forms.gle/qghdMBer&ktzqMmb> พบว่า ลำดับที่ ๑ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพตามหลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ลำดับที่ ๒ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ ๓ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริการเป็นเลิศ ลำดับที่ ๔ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ลำดับที่ ๕ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยสรุปได้ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๕) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๖) ทักษะเขียนหนังสือราชการ และสรุปรายงาน

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะในงานที่รับผิดชอบ)
- ๒) ความรู้เรื่องที่เป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจตามสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีพื้นที่ในการรับผิดชอบกว้าง และหลากหลายภูมิประเทศ คือ มีพื้นที่ภูเขา พื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่กั้นดง ช่วงฤดูฝนก็มีน้ำป่าไหลหลาก ท่วมบ้านเรือนเสียหาย ฤดูแล้งก็ไม่มีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค ประชากรในพื้นที่มีทั้งแบบชุมชนเมืองและชนบท การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ คือ การเกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย ตำบลวังชมภู เป็นตำบลที่มีความสุข เนื่องจากมีผู้นำที่เข้มแข็ง มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีความร่วมมือร่วมใจของผู้นำชุมชนและประชาชนในหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยอาศัยเทคนิค SWOT ANALYSIS สรุปได้ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strength)** จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์ ได้แก่

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เป็นกันเอง สมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. มีการปกครองแบบครอบครัว เกิดความอบอุ่น รักใคร่ กลมเกลียว
๓. การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน
๕. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ได้แก่

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
๓. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

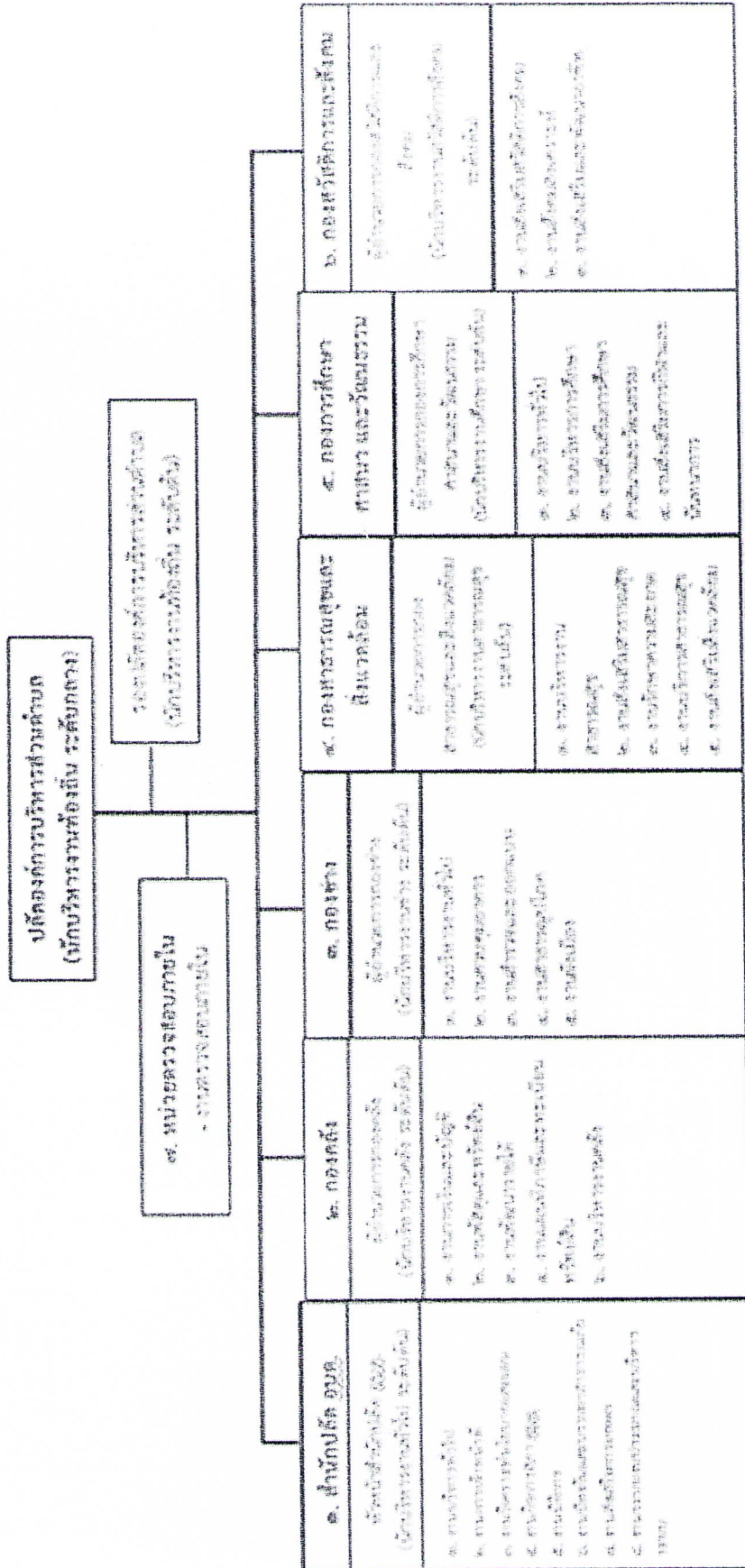
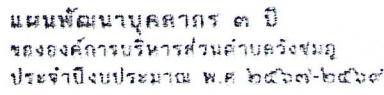
๔. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๕. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๖. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

(๓) **โอกาส (Opportunity)** เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ได้แก่

๑. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องบุคลากรและต้องการได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ



๓. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
 ๔. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น
 ๕. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
 ๖. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) อุปสรรค (Threat) เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง ได้แก่
๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
 ๒. ระเบียบข้อบังคับบางเรื่องไม่มีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
 ๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
 ๔. การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยห้วงเวลา อำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด
 ๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



สำนัก/กอง	สำนักปลัด อบจ.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	กองสวัสดิการ	หน่วยตรวจสอบ	รวม
เทศบาล	๒๖๓	๒	๓๓๓	๓๖๖	๓๖	๔	-	๖๖๖
อป.บ.	๔	๓	๔	๔	๔	๒	๓	๑๐๕
อป.ต.	๒๖	๒	๓๓๓	๒๖๖	๒๖	๒	๓	๖๖๖



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

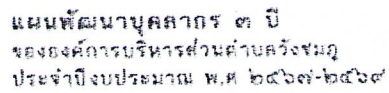
องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กร การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป									
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๒	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานการเจ้าหน้าที่									
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน									
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานนิติการ									
	--	-	-	-	-	-	-	-	



ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
งานส่งเสริมการเกษตร									
	-	-	-	-	-	-	-	-	
งานระบบงบประมาณและบริหารระบบ									
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๖	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี									
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

[illegible]

[illegible]



ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๗๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป									
๗๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๓๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑-	-	-	กำหนด เพิ่ม
งานบริหารการศึกษา									
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้าน กม.๒	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาวิ-ห้วยโป่ง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๗๕	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๓๙-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ครู ค.ศ.๒ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๗๗	ครู ค.ศ.๑ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
๗๘	ครู ค.ศ.๒ ๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน



ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ										
	--	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน	
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน	
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน	
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน	
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๙๑	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม	
๖. ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้										
พนักงานส่วนตำบล										
๙๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๓๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
งานสังคมสงเคราะห์										
๙๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๓๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี										
	-	-	-	-	-	-	-	-		
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม										
๙๔	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๓๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
๙๕	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๙๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		



ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗. ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้									
พนักงานส่วนตำบล									
๙๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เดิม
	รวม	๙๘	๙๔	๙๕	๙๘	+ ๑๒	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น			๑	๑๒	๖		๑๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา				๓			๓
ลูกจ้างประจำ							๐
พนักงานจ้าง	๒๑	๔	๖	๒๕			๕๖
รวม	๒๑	๔	๗	๔๐	๖		๗๘
คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๙๒	๕.๑๒	๘.๙๗	๕๑.๒๘	๗.๖๙	๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้



บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักจัดการงานช่าง ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักวิชาการศึกษา ๑๒) นักพัฒนาชุมชน ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๔๘.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น						๑	๓	๑	๕	๕๑.๖๐
วิชาการ				๑	๕	๒	๑		๙	๔๓.๗๗
ทั่วไป			๑		๑	๑			๓	๔๑.๓๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา					๒	๑			๓	๔๓.๓๓
พนักงานจ้าง		๑๒	๑๑	๘	๗	๖	๕	๗	๕๖	๓๙.๓๓
รวม	๐	๑๒	๑๒	๙	๑๖	๑๑	๙	๙	๗๘	๔๔.๕๖
คิดเป็นร้อยละ	๐	๑๕.๓๘	๑๕.๓๘	๑๑.๕๓	๒๐.๕๑	๑๔.๑๐	๑๑.๕๓	๑๑.๕๓	๑๐๐	



๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

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



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จำนวน ๗๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูบรรลุตามเป้าหมาย

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี



(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา



โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม



แก้ไขปัญหากล่าวและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังฆม ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังฆม ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี



(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขมิ้น วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขมิ้น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๑	นายพิรุณ โคมอุบยาต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงาน อบต.	-	-	
๒	นางสาวยุधिษฐา โสฬารหม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๑๐ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น รุน ๘๐/๒	-	-	
๓	ส้านักปลัด อบต. (๑๑) นางปฐกัญญา เตโช	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน		+๑	-	
๔	นายธนภูมิ สวรรักษ์	นักจัดการงานทั่วไป	ขบ.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป รุนที่ ๒๑	-	-	
๕	นางสาวปรีญา กลมกลิ้ง	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๙ เดือน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ รุนที่ ๒	-	-	
๖	นางสาวณัฏกัญญ์ ดั่งคำจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขพ.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒ ปี ๙ เดือน	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ รุนที่ ๕	-	-	
๗	กองคลัง (๐๔) นางปราณี มีบุญ	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานคลัง รุนที่ ๔๗	-	-	
๘	นางสาวณัฏฐิศา จันทะศรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	บัญชีบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	นักวิชาการเงินและบัญชี รุนที่ ๒๕	-	-	
๙	นางสาวลลิตา ชาตรีตระกูล	นักวิชาการคลัง	ขก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	นักวิชาการคลัง รุนที่ ๑๓	-	-	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ไว้ดังนี้

“พนักงาน อบต. มีความขยัน รักความก้าวหน้า พัฒนาตนเอง”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการโปร่งใส ใส่ใจประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู



๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)							การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๑	๒	๑๑๘,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔	๑	๒	๑๑๘,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๑	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุครีจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๑	๘๐	๘๑	๓๒,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	๒	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๖	๖	๖	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๓๓	๓๑	๓๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ต า ธ า ร ม ะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสำเร็จร่วมกัน	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒				
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๒	๓	๓๒,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
รวม		๑๑	๑๑	๑๑				



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ทราบ

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป



๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

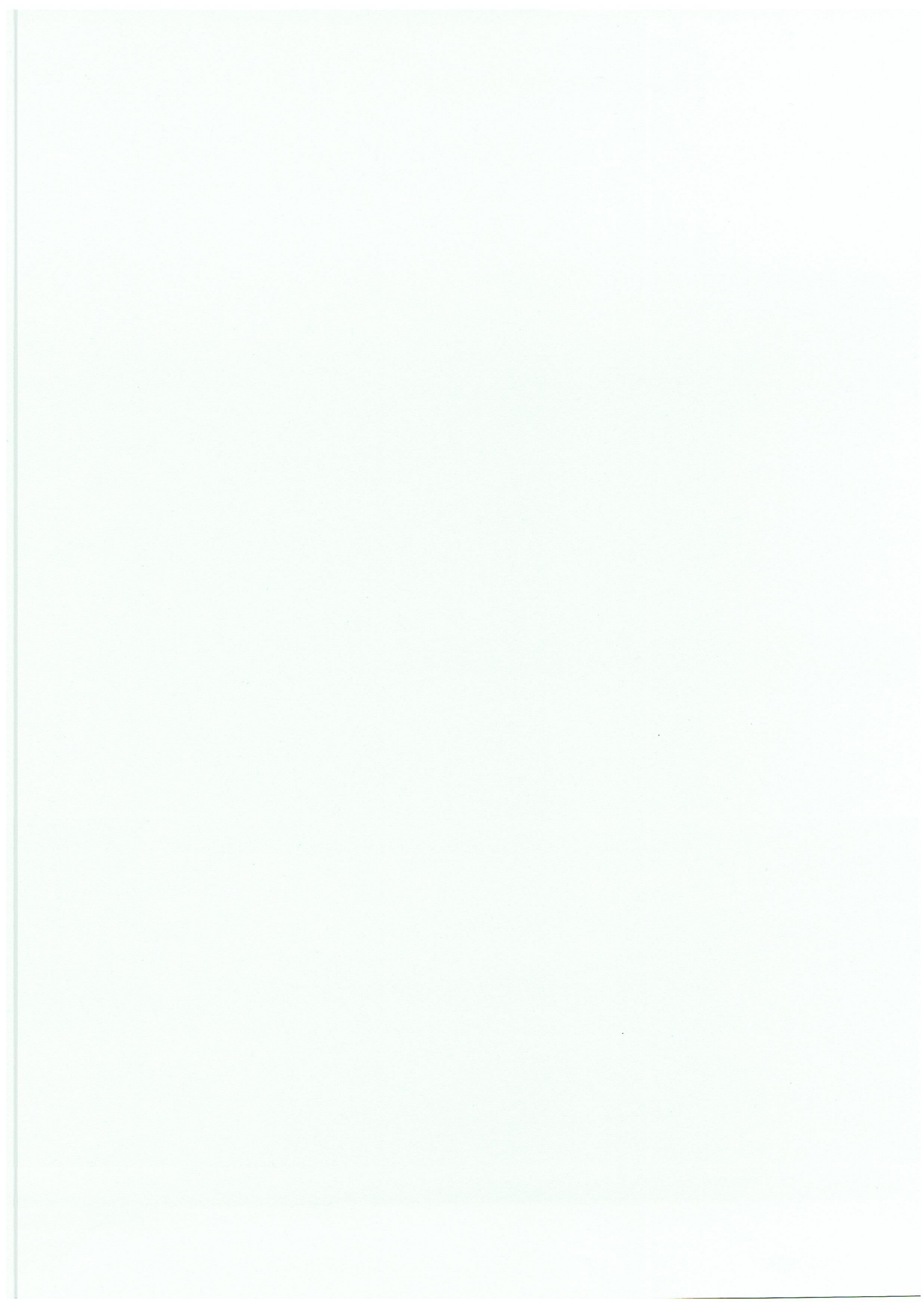
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ภาคผนวก



ที่ พช ๗๒๘๐๑/ ๕๗๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
ถนนสระบุรี-หล่มสัก อำเภอเมืองเพชรบูรณ์
จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๒๑๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๕๘๓๘ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานแผนพัฒนา ๓ ปี ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ และเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยอนชิต ม่วงน้อยเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

งานการเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดฯ

โทร ๐-๕๖๗๗-๑๓๓๓

โทรสาร ๐-๕๖๗๗-๑๓๓๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Saraban@wangchomphu.go.th

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ส.อ. อบต.

รองปลัด อบต.

ผ.อ.กอง/หน.ส่วน

ผ.งาน/จนท. ของงาน

จ.ว. ๓๐/๘/๖

ลงนามในนามของ... 2698
ลงวันที่... 06 ส.ค. ๒๕๖๖
หน้า... 14.00 น.



ที่ พช ๐๐๒๓.๗/ว ๑๑๕๕

ที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์
ถนนสระบุรี - หล่มสัก พช ๖๗๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๕๘๓๘
ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนดังกล่าวโดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๔ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานแผนดังกล่าวให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

- ☐ เพื่อโปรดทราบ
- ☐ เพื่อโปรดพิจารณา
- ☒ เห็นชอบ
- ☒ สำนักปลัดฯ/ว.ช. ๗๕
- ☐ กองคลัง
- ☐ กองฯ
- ☐ กองการศึกษา
- ☐ กองสาธารณสุข
- ☐ กองสวัสดิการ

ขอแสดงความนับถือ

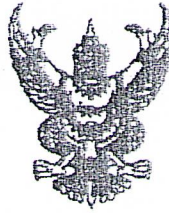
(นายสุทธิศักดิ์ จงจรพงษ์)
ปลัดอำเภอ ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอเมืองเพชรบูรณ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร. / โทรสาร ๐-๕๖๗๑-๒๔๔๔

-1/100/...

45.๑ - ๖๖ ๕๖๓ ๖๖

๐๕ ส.ค. ๒๕๖๖ ๐๕ ส.ค. ๒๕๖๖ ๐๕ ส.ค. ๒๕๖๖ 4 ๖๖



10128101
ที่ว่าการอำเภอเมืองเพชรบูรณ์
เลขที่รับ..... ๕๓๘๐
วันที่รับ..... ๓๑.๑๒.๖๖
เวลา.....

ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๘๐

ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์
ถนนสระบุรี-หล่มสัก พช ๖๙๐๐๐

๓) สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ นายกเทศมนตรีเมืองเพชรบูรณ์
นายกเทศมนตรีเมืองหล่มสัก และนายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘

ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนดังกล่าวโดยถือปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตั้งนั้น จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง รายงานแผนดังกล่าวให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาคำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

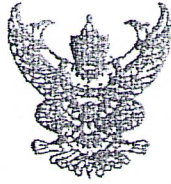
(นายสุเมธ อีระนันท์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๖๗๒-๙๗๘๑ ต่อ ๑๐๒



ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ร ๕



สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม: ๑๐๓๐๐

ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์
เลขที่รับ 18638
วันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๖
เวลา

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ผอ.เพชรบูรณ์

เลขที่รับ 6945
วันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๖
เวลา

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๓ ชุด

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

/๑) หลักการและ ...

๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา
ดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๘๐๐๐ ต่อ ๕๒๑๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sarabandla.go.th
ผู้ประสานงาน : นายสถาพร เสนาวงค์ โทร ๐๘๒ ๒๒๘ ๑๔๔๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ที่

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

เรื่องเดิม

ตามแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานหลังจากที่ได้มีการประเมินสมรรถนะหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานหลังจากที่ได้มีการประเมินสมรรถนะหรือประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดฯ ได้ทำการสำรวจตามแบบประเมินฯ จากผู้ตอบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ พบว่า สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาลำดับที่ ๑ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพตามหลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ลำดับที่ ๒ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ ๓ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริการเป็นเลิศ ลำดับที่ ๔ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ลำดับที่ ๕ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของผู้ตอบแบบสำรวจ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสาวปรีญา กลมกลิ้ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

/เรียน...

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
- เพื่อโปรดพิจารณา



(นางปฐกาญจน์ แท้ไช)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
- เพื่อโปรดพิจารณา
- เห็นควรให้ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



(นางสาวยุชนีษฐ์ชา โสพรหม)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
- เพื่อโปรดทราบ
- ควรตั้งคณะทำงานฯ พิจารณาดำเนินการ



(นายพิรุณ โคมอุปฮาด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ความเห็นผู้บังคับบัญชา
(+ ทราบ
() ดำเนินการตามเสนอ



(นายชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขมิญ

ลำดับ	เพศ	โปรตระกูล	เลือกสายงานของพนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล	ชื่อตำแหน่ง ประเภท	ให้ท่านทำเรื่องมอบหมายระบบงานที่ ท่านต้องการพัฒนา/จำเป็น	ความรู้ ความเข้าใจที่ท่านต้องการพัฒนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในงานสายอาชีพ ที่ต้องการให้จัดอบรมเพิ่มเติม (ระบุ)
1	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	คนงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการกับผู้สูงอายุ	อบรมกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงาน	การทำงานเป็นทีม	งานรักษาความสะอาด (สส.)	กิจกรรมการออกกำลังกาย
3	หญิง	พนักงานจ้างการกิจ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (สส.)	หลักการให้บริการแก่ประชาชน
4	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	อำนาจการท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การเฝ้าระวังโรคติดต่อเด็กปฐมวัย (กค.)	
5	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานโรคติดต่อและสัตว์น้ำโรค (สส.)	การประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
6	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ (สป.)	
7	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	การจัดระเบียบการลงทะเบียนขอรับความช่วยเหลือ
8	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	อำนาจการท้องถิ่น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การให้บริการด้านการจัดเก็บภาษีของ อบต. (กค.)	
9	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การให้บริการงานช่าง (กข.)	
10	ชาย	พนักงานส่วนตำบล	ทั่วไป	นายช่างโยธา	คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การออกไปอนุญาตรับรองสิ่งก่อสร้าง (กข.)	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
11	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	
12	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานโรคติดต่อและสัตว์น้ำโรค (สส.)	
13	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงาน	การทำงานเป็นทีม	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการกับผู้สูงอายุ (สว.)	
14	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานขับรถยนต์	หลักการบริหารเป็นเลิศ	งานบริการสาธารณสุข (สส.)	การประมาณราคาและการกำหนดราคากลาง
15	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา	คนงาน	หลักการบริหารเป็นเลิศ	การออกไปอนุญาตรับรองสิ่งก่อสร้าง (กข.)	งานบริการ
16	ชาย	พนักงานส่วนตำบล	ทั่วไป	นายช่างโยธา	คนงานทั่วไป	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	งานบริการประชาชนด้านข้อมูลข่าวสาร (สป.)	
17	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การทำงานเป็นทีม	การเฝ้าระวังโรคติดต่อเด็กปฐมวัย (กค.)	
18	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงาน	การทำงานเป็นทีม	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ (สป.)	อบรมด้านความรู้พบต่างประเทศท้องถิ่น
19	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คนงานทั่วไป	หลักการบริหารเป็นเลิศ	การให้บริการแก่ประชาชนของงานสวัสดิการ (สว.)	
20	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การทำงานเป็นทีม	งานบริการสาธารณสุข (สส.)	
21	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	งานบริการสาธารณสุข (สส.)	
22	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (สส.)	
23	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	อำนาจการท้องถิ่น	นักบริหารงานศึกษา	คนงานทั่วไป	การทำงานเป็นทีม	การให้บริการสาธารณสุข (สส.)	
24	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การให้บริการเงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด (สว.)	

25	หญิง	พนักงานจ้างภารกิจ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม (สว.)	
26	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	ทั่วไป	ครู		หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานบริการสาธารณสุข (สส.)	ไม่มี
27	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป				หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานรักษาความสะอาด (สส.)	หลักธรรมชาติบาล
28	หญิง	พนักงานจ้างภารกิจ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ (สป.)	
29	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	งานระบบวิทยุ (สส.)	
30	ชาย	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป		หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	
31	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การให้บริการด้านการจัดเก็บภาษีของ อบต. (กค.)	
32	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ (สป.)	
33	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ (สป.)	
34	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงาน	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ (สป.)	
35	ชาย	พนักงานส่วนตำบล	อำนวยความสะดวก	นักบริหารงานช่าง					
36	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานรักษาความสะอาด (สส.)	
37	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	นักวิชาการจัดการกับรายได้		การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	การเฝ้าระวังโรคติดต่อเฉียบพลัน (กค.)	
38	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	อำนวยความสะดวก	นักบริหารงานทั่วไป		หลักการบริหารการเป็นเลิศ	หลักการบริหารการเป็นเลิศ	การให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม (สว.)	
39	หญิง	พนักงานจ้างภารกิจ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	งานบริการสาธารณสุข (สส.)	ศึกษาต่อ
40	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	อำนวยความสะดวก	นักบริหารงานการคลัง		หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ (สป.)	
41	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานบริการสาธารณสุข (สส.)	
42	ชาย	พนักงานจ้างภารกิจ			พนักงานดับเพลิง	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	
43	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานประจำรถขยะ	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	การให้บริการงานช่าง (กข.)	
44	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานประจำรถขยะ	หลักการบริหารการเป็นเลิศ	หลักการบริหารการเป็นเลิศ	การบริการคำร้องทั่วไป ขอไม่พาส่องสว่าง ซ่อมถนน (กข.)	
45	ชาย	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานประจำรถขยะ	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	
46	หญิง	พนักงานส่วนตำบล	วิชาการ	ครู		หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	การเฝ้าระวังโรคติดต่อเฉียบพลัน (กค.)	การวิจัยในชั้นเรียน
47	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	-
48	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การให้บริการรถรับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)	-
49	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การให้บริการแก่ประชาชนของงานสวัสดิการ (สว.)	-
50	หญิง	พนักงานจ้างภารกิจ			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	หลักการบริหารการเป็นเลิศ	หลักการบริหารการเป็นเลิศ	การให้บริการเงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด (สว.)	ไม่มี
51	หญิง	พนักงานจ้างทั่วไป			คนงานทั่วไป	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	หลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (สส.)	ไม่มี
52	หญิง	พนักงานจ้างภารกิจ			ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	หลักการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	การขอรับบริการด้านเครื่องจักรกล (กข.)	

ชื่อย	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	การทำงานเป็นทีม	การให้บริการระดับ-ส่ง ผู้ป่วยยากไร้ (สว.)
53				



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู

ที่ ๓๐๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และ ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

- | | | | |
|-------------------------------|---------|------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายชัยอนูชิต ม่วงน้อยเจริญ | ตำแหน่ง | นายก อบต.วังชมพู | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายพิรุณ โฉมอุปฮาด | ตำแหน่ง | ปลัด อบต.วังชมพู | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสาวยุชนีษฐ์ชา โสพรหม | ตำแหน่ง | รองปลัด อบต.วังชมพู | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางปราณี มีบุญย์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายสมภพ ทองจันทร์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางอ้อมอุมา แก้วจัน | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. นางสาวอาทิตยา ตันติบูล | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นางปัฐกาญจน์ แท้โซ | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัดฯ | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางสาวปริญญ์ กลมกลิ้ง | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความเห็นชอบ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

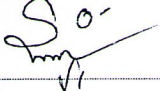
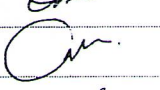
(นายชัยอนูชิต ม่วงน้อยเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชัยอนูชิต ม่วงน้อยเจริญ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประธาน	
๒	นายพิรุณ โฉมอุปฮาด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กรรมการ	
๓	นางสาวยุชนิษฐ์ชา โสพรหม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู กรรมการ	
๔	นางปราณี มีบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายสมภพ ทองจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นางสาวอาทิตย์ยา ตันติบูล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
๗	นางอ้อมอุมา แก้วจัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๘	นางปัทมาญจน์ แทโซ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	
๙	นางสาวปรีญา กลมกลิ้ง	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
๓.๑ เรื่องคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่ ๓๑๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๔.๑ ผลสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗
๔.๒ สถานการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๔.๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
๔.๕ การติดตามและประเมินผล
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

/เริ่มประชุม...

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประธาน	ชัยอนุชิต ม่วงน้อยเจริญ
๒	นายพิรุณ โฉมอุปฮาด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ วังชมภู	พิรุณ โฉมอุปฮาด
๓	นางสาวยุชนิษฐ์ชา โสพรหม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ วังชมภู	ยุชนิษฐ์ชา โสพรหม
๔	นางปราณี มีบุญ	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	ปราณี มีบุญ
๕	นายสมภพ ทองจันทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	สมภพ ทองจันทร์
๖	นางสาวอาทิตยา ตันติบูล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	อาทิตยา ตันติบูล
๗	นางอ้อมอุมา แก้วจิ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	อ้อมอุมา แก้วจิ้น
๘	นางปัทมาญจน์ แทโซ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/ เลขานุการ	ปัทมาญจน์ แทโซ
๙	นางสาวปรีญา กลมกลิ้ง	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	ปรีญา กลมกลิ้ง

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
๓.๑ เรื่องคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังชมภู ที่ ๓๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๔.๑ ผลสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗
๔.๒ สถานการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘
๔.๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู
๔.๕ การติดตามและประเมินผล
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในที่ประชุมแล้วประธานจึงได้เปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี - (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
ประธาน ๓.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ที่ ๓๑๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
ประธาน ๔.๑ ผลสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗
นักทรัพยากรบุคคล - จากผู้ตอบแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ พบว่า สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาลำดับที่ ๑ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพตามหลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ลำดับที่ ๒ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ ๓ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริการเป็นเลิศ ลำดับที่ ๔ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ลำดับที่ ๕ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รายละเอียดตามเอกสารที่ได้มอบให้กับผู้เข้าร่วมประชุม

มติที่ประชุม รับทราบ

ประธาน ๔.๒ สถานการณ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

นักทรัพยากรบุคคล - สถานการณ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตามส่วนที่ ๒ ของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อพัฒนาบุคลากร ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๗ ด้าน ได้แก่
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

/๕. ด้านการ...

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้กำหนดและจัดทำสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการความรู้หรือทักษะในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้ทันกับการดำรงชีวิตในปัจจุบันแทนการใช้กระดาษแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจ <https://forms.gle/qghdMBer5katzqMmb> พบว่า ลำดับที่ ๑ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพตามหลักความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ลำดับที่ ๒ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีม ลำดับที่ ๓ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริการเป็นเลิศ ลำดับที่ ๔ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ลำดับที่ ๕ บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยสรุปได้ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๕) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๖) ทักษะเขียนหนังสือราชการ และสรุปรายงาน

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะในงานที่รับผิดชอบ)
- ๒) ความรู้เรื่องที่เป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

/๔) หลักสูตร...

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู โดยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดฯ ได้วิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยอาศัยเทคนิค SWOT ANALYSIS สรุปได้ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strength) จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน ได้แก่

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เป็นกันเอง สมานฉันท์ภายในองค์กร

๒. มีการปกครองแบบครอบครัว เกิดความอบอุ่น รักใคร่ กลมเกลียว

๓. การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน

๕. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา

๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุม

วางแผนเตรียมงาน

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น ได้แก่

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้

๓. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

๔. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๕. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๖. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง

(๓) โอกาส (Opportunity) เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงาน ได้แก่

๑. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องบุคลากรและต้องการได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

/๓. มีเส้นทาง...

๓. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ

๔. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

๕. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๖. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) **อุปสรรค (Threat)** เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง ได้แก่

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

๒. ระเบียบข้อบังคับบางเรื่องไม่มีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

๓. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

๔. การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยห้วงเวลา อำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างฯ และการจัดอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งการนำคุณสมบัติทางการศึกษาของบุคลากร อายุข้าราชการที่จะสูญเสียกำลังคน (เกษียณอายุ) ห้วง ๓ ปี ในสังกัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดฯ ได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม
ประธาน
ปลัด อบต.

รับทราบ

๔.๓ **หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู**

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรนั้นควรกำหนดไว้ว่า ตำแหน่ง ระดับใด ที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร/สายงาน เพื่อเข้ารับการอบรมกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงาน สถาบันของรัฐ ขอเสนอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณากำหนดหลักสูตรตามสายงานฯ ด้วย

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม	๑. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป สำหรับตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด ๒. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ สำหรับตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕. หลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ประธาน หัวหน้าสำนักงานปลัด	๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู - ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ เป็นข้อมูลส่วนที่ ๔ ของแผนพัฒนากุศลการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลการ พันธกิจด้านการพัฒนาฯ ค่านิยม เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้อธิบาย
นักทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ประกอบด้วย ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนากุศลการ ๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. ค่านิยม ๔. เป้าประสงค์ และ ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ๑. วิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ตามแผนพัฒนาฯ เติมนคณะกรรมการได้กำหนดเพื่อให้พนักงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานเหมา ได้มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้หน่วยงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการให้บริการประชาชนเป็นหลัก ดังวิสัยทัศน์ที่เราได้กำหนดไว้ “พนักงาน อบต. มีความขยัน รักความก้าวหน้า พัฒนาตนเอง”
ประธาน ที่ประชุม นักทรัพยากรบุคคล	ขอมติที่ประชุม มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม หรือไม่ เห็นด้วย ๒. พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เป็นการกำหนดเพื่อให้เกิดการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนากุศลการ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู ได้แก่ ๑) พัฒนากุศลการให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ๓) พัฒนากุศลการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม ๕) พัฒนากุศลการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

/๖) พัฒนา...

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการ
เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๓. ค่านิยม เป็นการกำหนดเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ
พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการโปร่งใส ใส่ใจประชาชน”

ขอมติที่ประชุม มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม หรือไม่
เห็นด้วย

ประธาน
ที่ประชุม
หัวหน้าสำนักปลัด

๔. เป้าประสงค์การจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อ
พัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ควร
กำหนดดังนี้

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการ
ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม
วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

ปลัด อบต.วังชมภู

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ
การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการ
เรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม
จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ประธาน
มติที่ประชุม

ขอมติที่ประชุม มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเปลี่ยนหรือเพิ่มเติม หรือไม่
เห็นด้วย

ประธาน
ปลัด อบต.

๔.๕ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน
๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังชมภู

/๒.ให้ผู้...

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

มติที่ประชุม

เห็นด้วย

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)
- ไม่มี -

ปิดเวลาประชุม

๑๒.๑๕ น.

ลงชื่อ



(นางสาวปริญา กลมกลิ้ง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยจัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ



(นางปิฐกาญจน์ แท้ไช)

เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ



(นายชัยอนูชิต ม่วงน้อยเจริญ)

ประธาน

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม