



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย
อำเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ คติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกหลักที่สำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ให้มีศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์ ๒
- ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

- ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔
- ภารกิจหลักและภารกิจรอง ๗
- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ๗
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๑๕
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๑๘
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๙
- การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ๒๔
- สายงานของข้าราชการ ๒๔
- โครงสร้างอายุของบุคลากร ๒๖
- การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ๒๗

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

- เป้าหมายของการพัฒนา ๒๙
- หลักสูตรการพัฒนา ๒๙
- วิธีการพัฒนา ๓๐
- การพัฒนาความรู้บุคลากร ๓๒
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ๓๒

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- วิสัยทัศน์ (Vision) ๓๔
- พันธกิจ ๓๔
- ค่านิยม ๓๔
- เป้าประสงค์ ๓๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓๔
- แผนพัฒนาบุคลากร ๓๕

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- ความรับผิดชอบ ๕๑
- การติดตามและประเมินผล ๕๑

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บันทึกข้อความ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- แบบฟอร์มเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้

องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยน
วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล
ดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ในการ
ปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายสอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตร
การพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดย
การประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้าน
การบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการ
เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง
ผลผลิตและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ
และอำนาจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบุงหวาย ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตร
ใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้าน
การบริหาร และ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือ ดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ในระยะเวลา ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองช่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๓ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด และกองช่าง</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน)</p>

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก -ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร -ด้านการส่งเสริมการศึกษา -ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัด -สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) -ทุกส่วนราชการ -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -สำนักปลัด
ภารกิจรอง -การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี -การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ -การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร -ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	-กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด -กองคลัง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จึงได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภท ผ่านระบบ Google Form โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจและขอบเขตการสำรวจออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

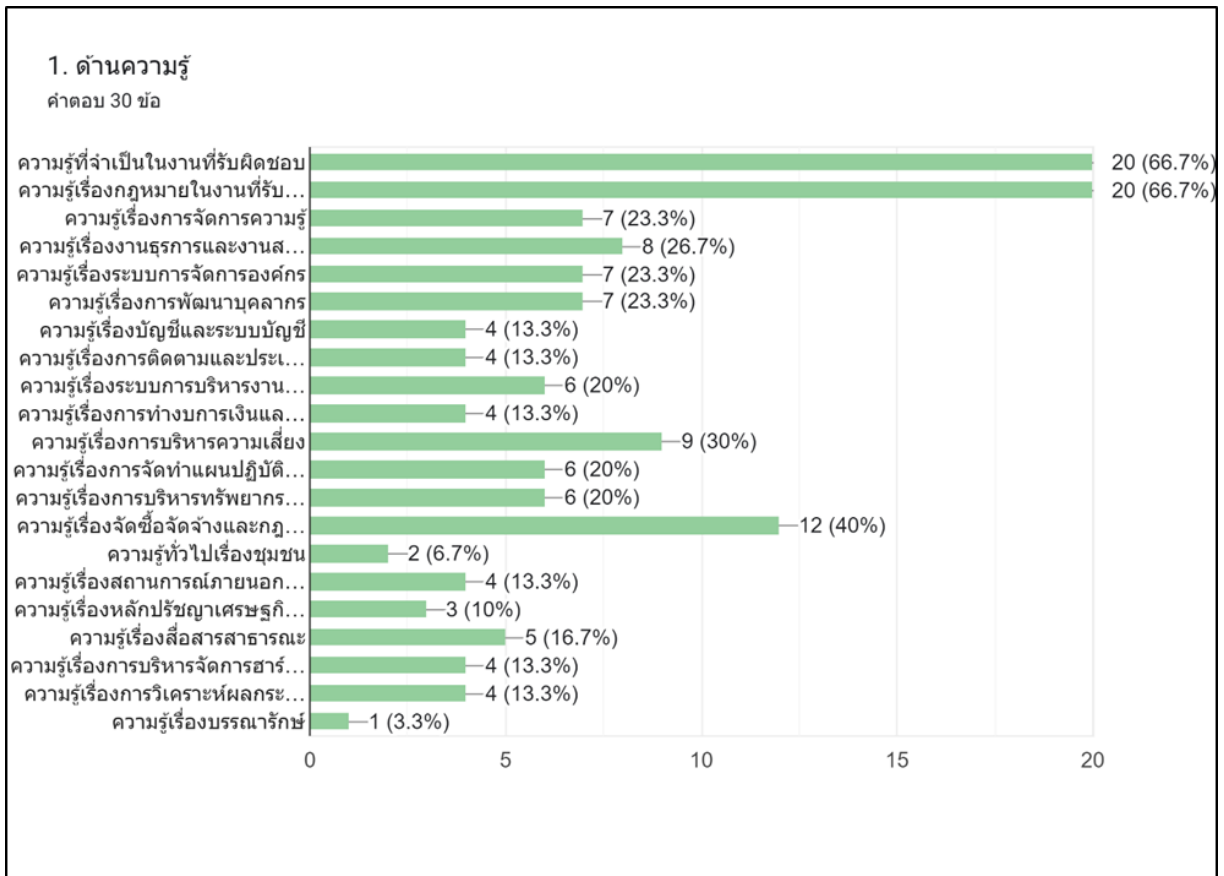
กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๔ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๓ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๖ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

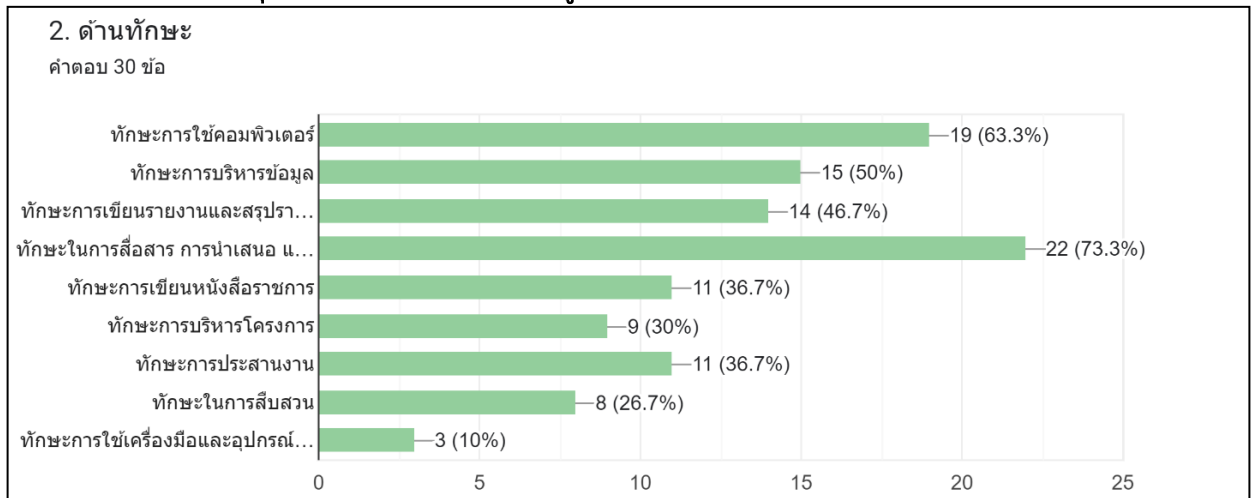
โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ภายใต้กรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายกำหนดเป็นสำคัญ

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ



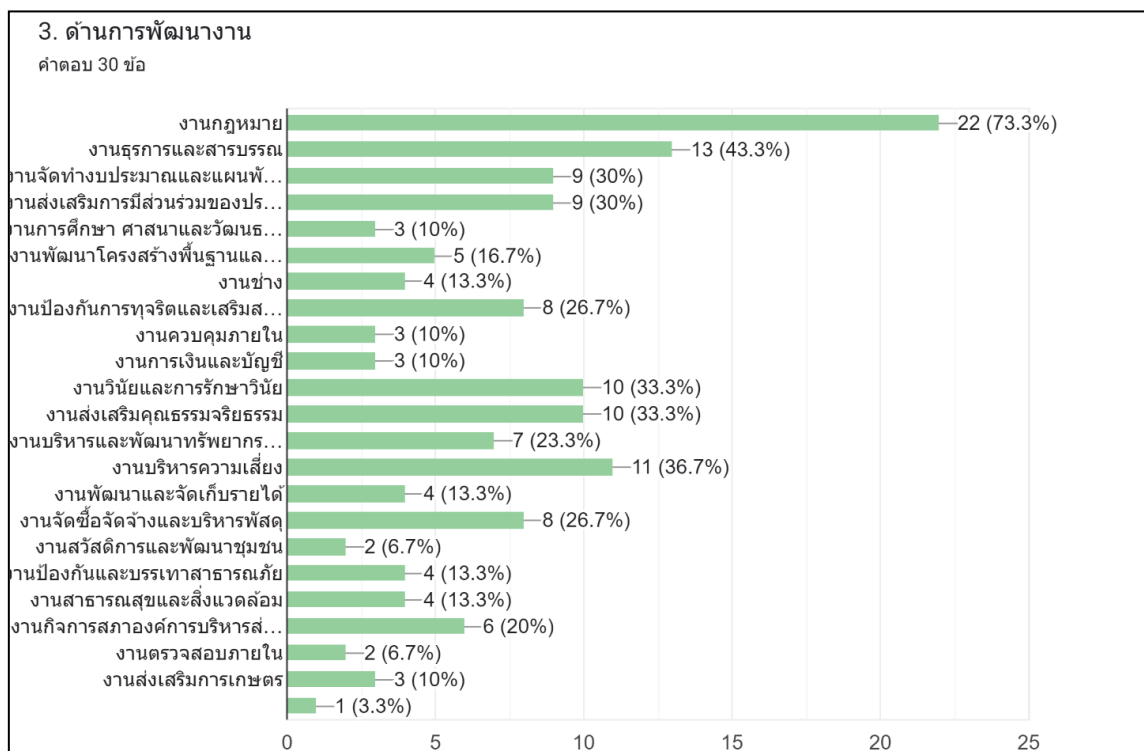
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗ และความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเน็ตเวิร์ก จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านทักษะ”
กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ



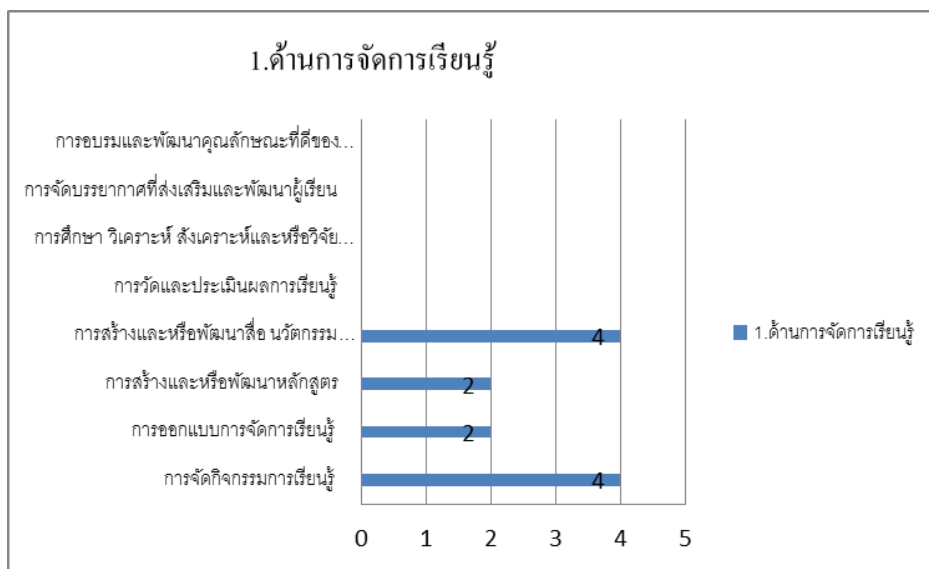
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓ รองลงมา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ ทักษะการประสานงาน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ ทักษะการบริหารโครงการ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ ทักษะในการสืบสวน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ



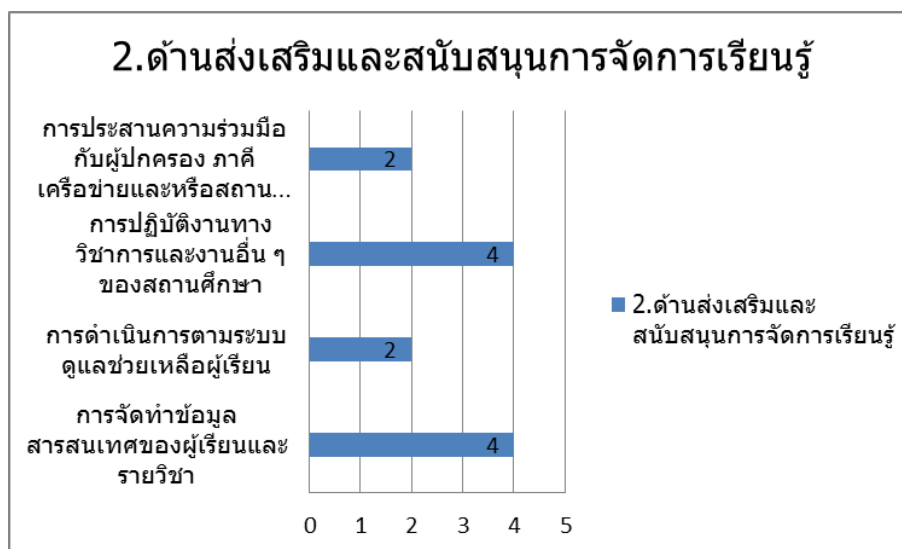
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นพัฒนางานกฎหมาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓ รองลงมางานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓ งานบริหารความเสี่ยง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ งานวินัยและการรักษาวินัย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ งานช่าง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ งานควบคุมภายใน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ งานการเงินและบัญชี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ งานตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ งานส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการจัดการเรียนรู้” กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล



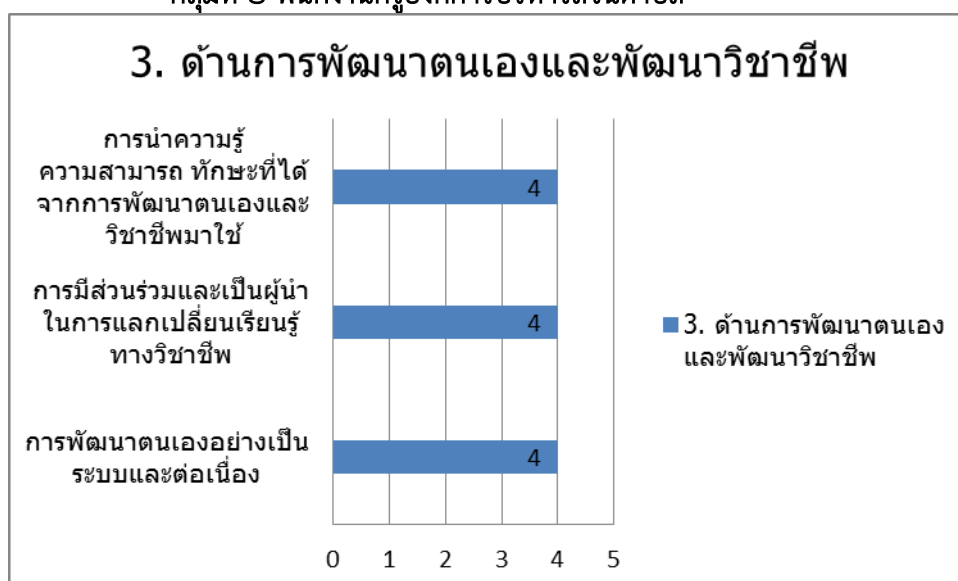
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้”
กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล



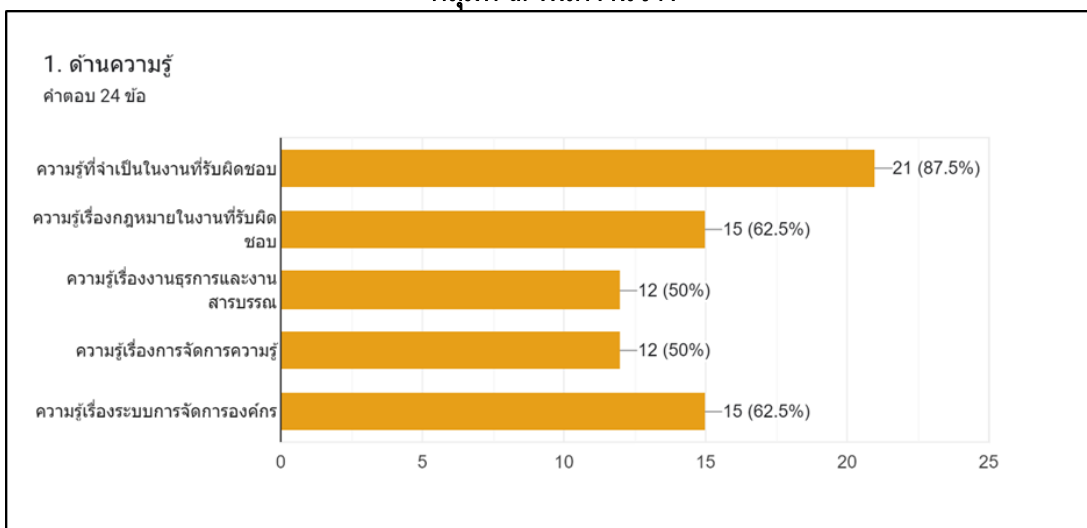
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่นๆ ของสถานศึกษา จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาครูข่ายและหรือสถานประกอบการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ”
กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล



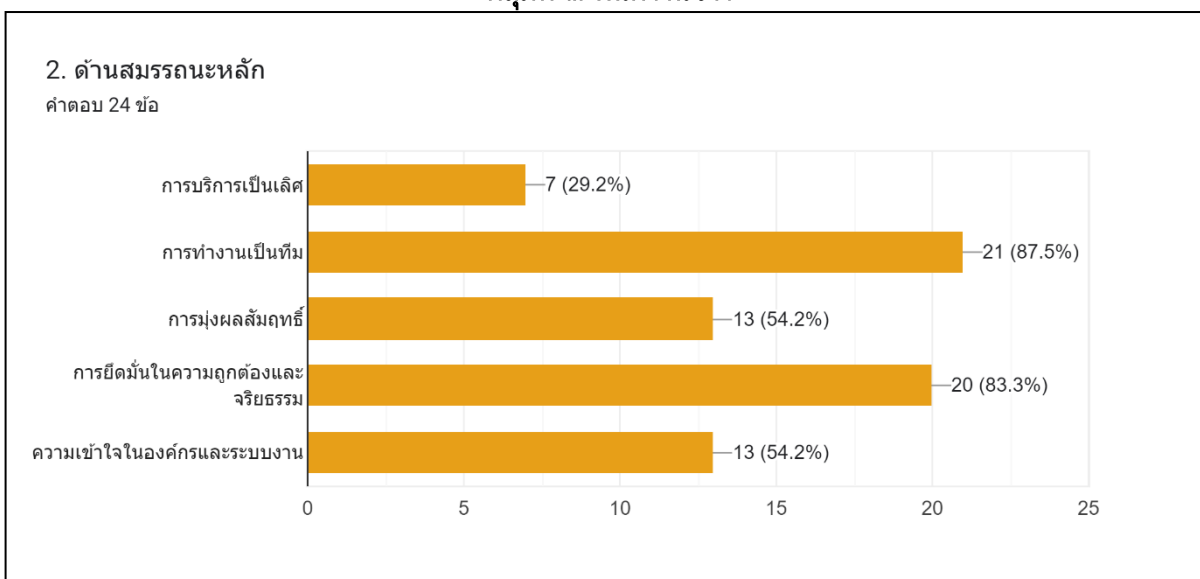
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของพนักงาน
 คุ้มครองการบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความต้องการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและ
 ต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ
 ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๔ คน คิดเป็น
 ร้อยละ ๑๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้” กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้าง



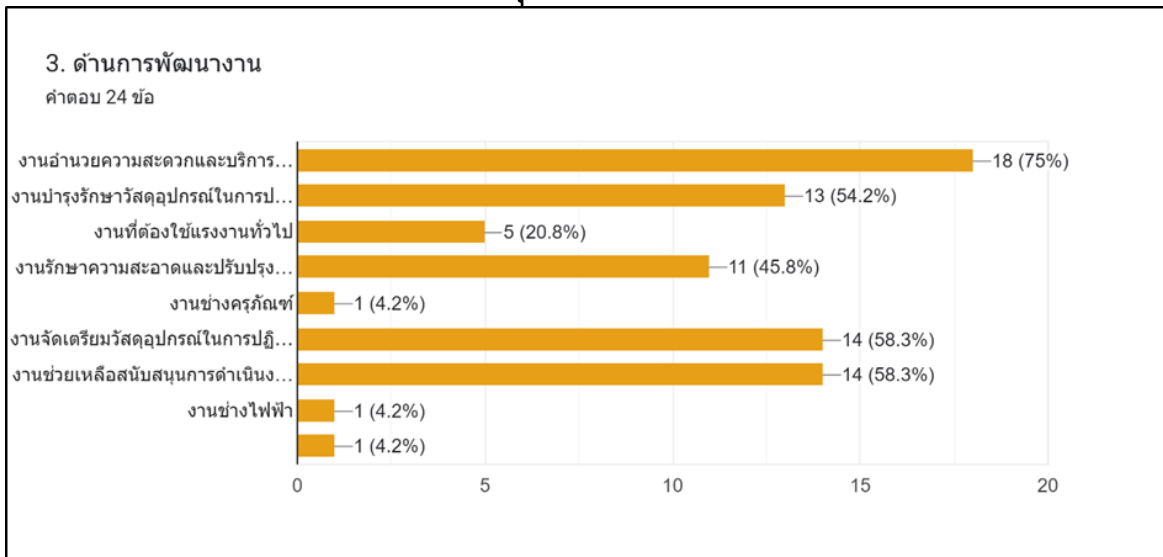
จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่
 ต้องการพัฒนาในประเด็นด้านความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕
 รองลงมา ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ ความรู้เรื่องระบบ
 การจัดการองค์กร จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๑๒
 คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านสมรรถนะหลัก” กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้าง



จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักของพนักงานจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นสมรรถนะหลักการทำงานเป็นทีม จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕ รองลงมา การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ และการบริการเป็นเลิศ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน” กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้าง



จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานจ้าง พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐ รองลงมา งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓ งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘ งานช่างครุภัณฑ์ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ งานช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis รายละเอียด ดังนี้

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาที่ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

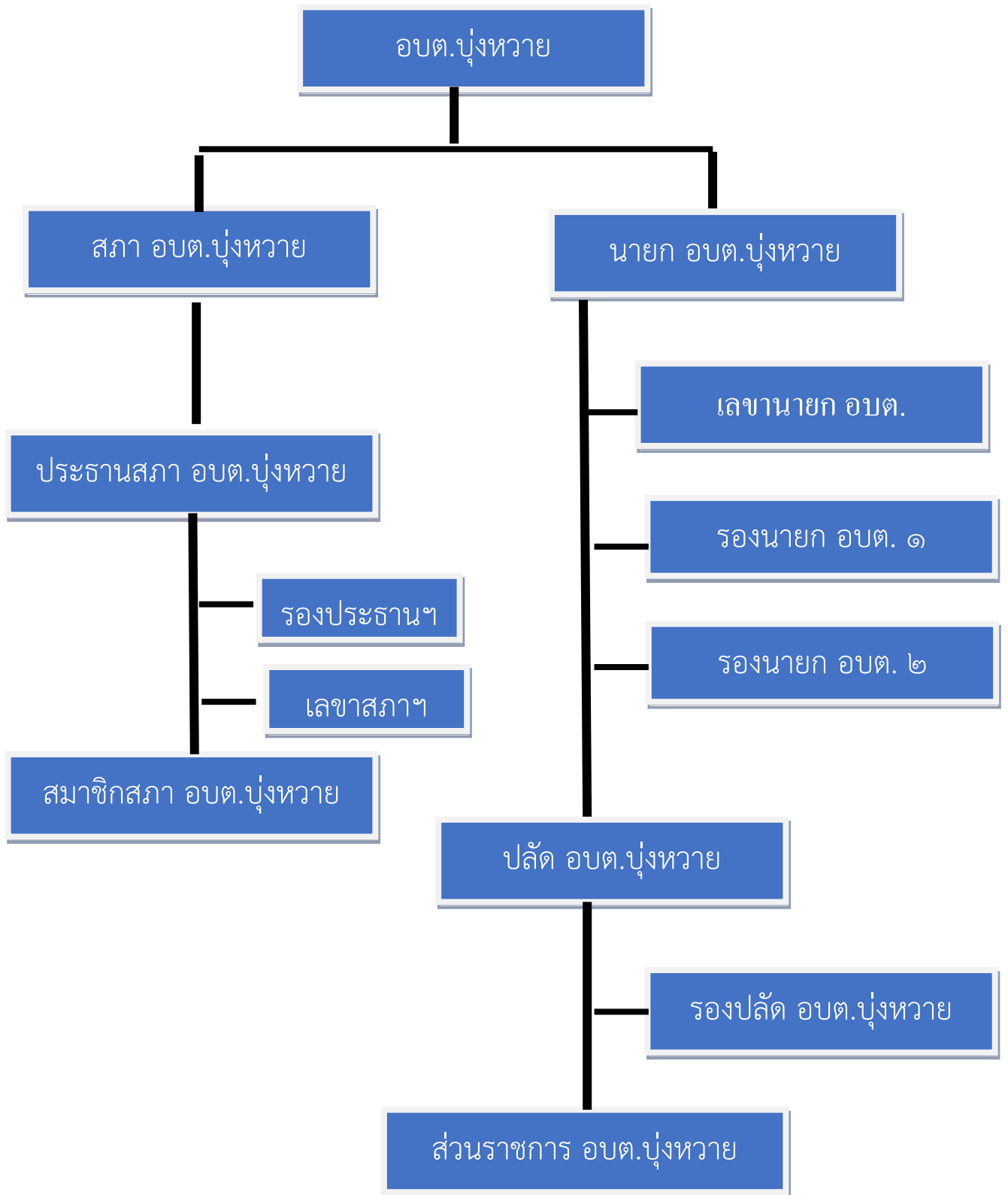
O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

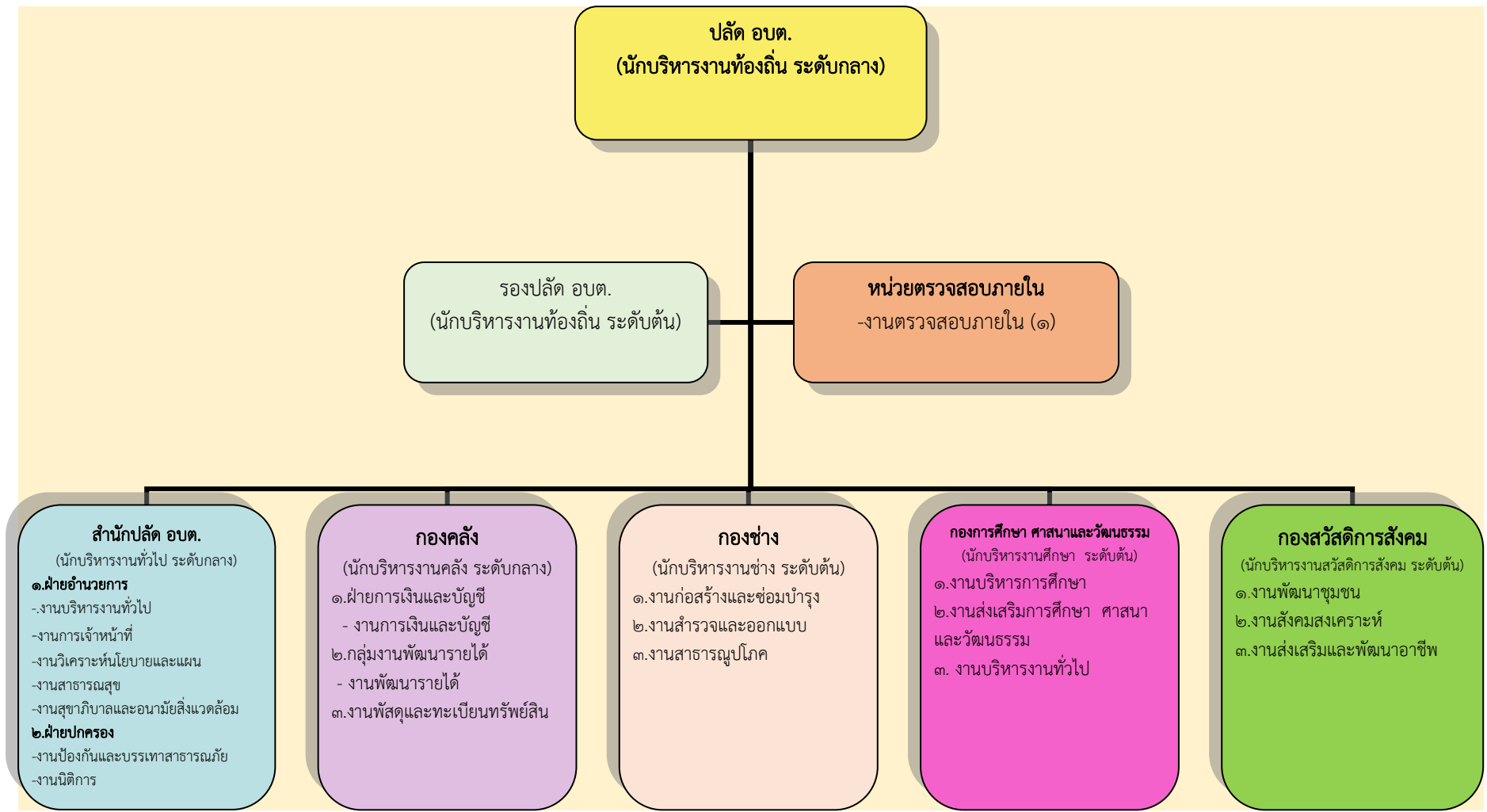
T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร</p> <p>๒. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง</p> <p>๔. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ</p> <p>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๖. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก</p>	<p>๑. การดำเนินการจัดการกำหนดภาระหน้าที่ให้บุคลากรทำงาน แต่ละฝ่ายยังไม่เป็นระบบและชัดเจน</p> <p>๒. บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการทำงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ข้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลังและข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. การบริหารอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม เป็นต้น</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. มีช่องทางในการสื่อสาร การเข้าถึงระบบสารสนเทศที่หลากหลาย เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ มีการถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลหลากหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคลสามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหางานได้ง่าย สะดวกมากขึ้น</p> <p>๓. มีช่องทางในการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่หลากหลาย เช่น การอบรมความรู้ออนไลน์ (e-learning)</p>	<p>๑. การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่</p> <p>๒. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>๓. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย</p>



โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ย. ๖๖ (ขอใช้บัญชี กสค.)
ฝ่ายอำนวยการ									
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค. ๖๖
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๑	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสาธารณสุข</u>								
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖	พนักงานขับรถ (รถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u>								
๑๗	นักวิชาการสุขภาพ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ (รับโอน)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	พนักงานขับรถ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
๑๙	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๒๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค.๖๖
๒๓	พนักงานขับรถ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนิติกร</u>								
๒๔	นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

กองคลัง (๐๔)									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑		๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	คนงาน กลุ่มงานพัฒนารายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ชพ.) (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	คนงาน งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค.๖๖
๑๐	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง/งานสำรวจและออกแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ร.ค.๖๕ (รับโอน)
๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) งานสาธารณูปโภค	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงาน ลูกจ้างประจำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๗	พนักงานสูบน้ำ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักสันทนการ (ปก./ชก.) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	คนงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงหวาย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
๘	ครู พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนบอน								
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๑๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง								
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๑๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๑๔	๑๘	๑๘	๑๘	+๔	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน/งานสังคมสงเคราะห์								
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ (รับโอน)
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๑	๗๘	๗๘	๗๘	+๗	-	-	

**หมายเหตุ ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๓ อัตรา กำหนดไว้ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน ๓ แห่ง และเป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๒	๑๖	๑๐	๑	๒๙
พนักงานครู	-	-	-	๔	-	-	๔
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	๑	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๖	๖	๒	๑๕	-	-	๒๙
รวม	๗	๖	๔	๓๖	๑๐	๑	๖๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๙๔	๙.๓๘	๖.๒๕	๕๖.๒๕	๑๕.๖๓	๑.๕๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย มีระดับคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๓ ระดับต่ำกว่า ปวช. จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๔ ระดับปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๘ ระดับปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕ และปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๖

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย (พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวน สายงาน	คิดเป็น ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	● บริหารงานท้องถิ่น	๑	๓.๗๐
อำนวยการท้องถิ่น	● บริหารงานทั่วไป ● บริหารงานการคลัง ● บริหารงานช่าง ● บริหารงานการศึกษา ● บริหารงานสวัสดิการสังคม	๕	๑๘.๕๒

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนสายงาน	คิดเป็นร้อยละ
วิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การเจ้าหน้าที่ ● วิเคราะห์นโยบายและแผน ● วิชาการสาธารณสุข ● วิชาการสุขาภิบาล ● เลขานุการและจัดการงานทั่วไป ● ประชาสัมพันธ์ ● นิติการ ● ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ● พัฒนาชุมชน ● วิชาการเงินและบัญชี ● วิชาการพัสดุ ● วิชาการจัดเก็บรายได้ ● วิชาการศึกษา ● สันทนาการ ● ตรวจสอบภายใน 	๑๕	๕๕.๕๖
ทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ● ปฏิบัติงานช่างโยธา ● ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า ● ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ● ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ 	๕	๑๘.๕๒
พนักงานครู	<ul style="list-style-type: none"> ● สายงานสอน 	๑	๓.๗๐
รวม		๒๗	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวาย (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งหวายที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละจำนวน ๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายเพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๔	๓	-	๑	๘
วิชาการ	-	-	๒	๑	๗	๓	-	๑	๑๔
ทั่วไป	-	-	๒	๑	๑	-	๑	-	๕
พนักงานครู	-	-	-	๑	-	๒	๑	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒
พนักงานจ้าง	-	๓	๗	๗	๖	๒	๔	-	๒๙
รวม	-	๓	๑๑	๑๐	๑๘	๑๑	๖	๕	๖๔
คิดเป็นร้อยละ	-	๔.๖๙	๑๗.๑๙	๑๕.๖๓	๒๘.๑๓	๑๗.๑๙	๙.๓๘	๗.๘๑	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๓ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี และช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี มีสัดส่วนเท่ากันอยู่ที่ช่วงอายุละจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๙ ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๓ ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๘ ช่วงอายุมากกว่า ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๑ และช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๙

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานรององค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	สิบทำรวจโทสุธนา เต็มจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-
๒	นางสาวนริศรา ไชยพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-
๓	จำเอกชูเกียรติ เขียวขุ่ม	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-
๔	พันจ่าตรีบรรลุกาล เวียงคำ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	-	-	-
๕	นางสาวรัตชะตา กุลเกลี้ยง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	-	-	-
๖	นายลาชินทร์ ตุมสี	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	-	-
๗	นางสาวเพชรรัตน์ ปิ่นอนันต์สกุล	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	-	-	-
๘	นายอัครพงษ์ ศิริบุรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-	-
๙	นางจันทนา ภูมิคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-	-	-
๑๐	นางสาวณัฐปภัสร อุทธการ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	-	-
๑๑	นางลำพุล บุญอุ่ม	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	-	-	-
๑๒	นางสาวปรมาพร ศรีจันทร์อ่อน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	-	-	-
๑๓	นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	-	-	-
๑๔	จำสิบเอกรพล คณะศรี	นิติกรชำนาญการ	๑		
๑๕	นางสาวพิมพ์ลภทร มากดี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	-	-	-
๑๖	พันจ่าเอกสิทธิชัย ทุมวงษ์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	-	-	-
๑๗	สิบเอกวิชณู แก่นกุล	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
๑๘	นางสาวจันทร์ทิมา หาญชาติ	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	-	-	-
๑๙	นางสาวรดาอร มีหิรี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	-	-	-
๒๐	นางสาวศิริพัฒนา ทองลือ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	-	-	-
๒๑	นางสาวภัชราภรณ์ สุวรรณภู	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	-	-	-
๒๒	นางสาวสุดารัตน์ วิสาพล	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	-	-	-
๒๓	นางสุจิตรา แสนทวีสุข	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	-	-	-
๒๔	นางสาวมะลิวัลย์ อ่อนสา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	-	-	-
๒๕	นายอนันต์ ฤสาวัน	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	-	-	-
๒๖	จำสิบเอกรุ่งทวี ราชบุญคุณ	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	-	-	-
๒๗	นางสาวประพิศ อุตภู	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	-	-	-
๒๘	นางชลกนก สุทนต์	นักสันทนการชำนาญการ	-	-	-

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๙	นางกรองแก้ว ทองถม	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	-	-	-
๓๐	นางสาวนิธิกานต์ บุญเกิด	ครู	-	-	-
๓๑	นางสาวนุตน์นันทน์ พิมพ์ชาย	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-
๓๒	นางสาววันเพ็ญ สุระพัฒน์	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	-	-
๓๓	นางสาวลักขณา นามมา	ครู	-	-	-
๓๔	นายพรชัย สลักลาย	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-
๓๕	นางสาวณัฐวรรณ สุระพัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๑ ว่างให้ ยุบเลิก
รวม			๑	-	๑

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานองค์กรการบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างบุงหวาย พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีบุคลากรสายงานนิติการ จำนวน ๑ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีบุคลากรกลุ่มงานสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๒ คน



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จำนวน ๖๔ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนา

การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- **การสอนงาน (Coaching)** การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- **การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)** การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

- **การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาลงและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

- **การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)** การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

- **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

- **การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะทำได้ด้วยตนเองโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้บุคลากร

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายในด้านต่าง ๆ

- ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็น **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น
- **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่างด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น
- **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

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



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

**“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีสมรรถนะสูง
เน้นคุณธรรมสู่การบริการที่เป็นเลิศ”**

๔.๒ พันธกิจ

- ๑) พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

๔.๓ ค่านิยม

“ยิ้มงาม ถ่อมใจ ใส่ใจบริการ”

๔.๔ เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีการวางแผนพัฒนากุศลกร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- การบริการด้วยระบบดิจิทัลเทคโนโลยี เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการบริการ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเทคโนโลยี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล บุงหาย มีความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และกฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	๕ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒.) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล บุงหาย มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และบทบาทหน้าที่ภารกิจ ขององค์กร	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน ระบบ Local MOOC ตาม เกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	e-Learning	หลังจากผ่านการ พัฒนาหลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๓) โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการจัด จ้างใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบุงหายมีความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติงาน และกฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (พนักงานจ้างใหม่)	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	๕ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	อบต.บุงหาย
๔) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบุงหายมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและประสบการณ์ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๕๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรอำนาจการท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสิทธิภาพ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร ประเภทตำแหน่ง อำนาจการท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๕๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๖) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักทรัพยากรบุคคล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสิทธิภาพ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๗) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสิทธิภาพ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๘) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการสาธารณสุข	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสิทธิภาพ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการ สาธารณสุข	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๙) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการสุขาภิบาล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสิทธิภาพ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการสุขาภิบาล	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักจัดการงานทั่วไป	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมธานี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักจัดการงานทั่วไป	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นิติกร	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมธานี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นิติกร	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมธานี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักประชาสัมพันธ์	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปทุมธานีมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและประสบการณ์ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	นักประชาสัมพันธ์	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๔) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักพัฒนาชุมชน	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปทุมธานีมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและประสบการณ์ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	นักพัฒนาชุมชน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการการเงินและ บัญชี	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๖) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการพัสดุ	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการพัสดุ	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๗) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการจัดเก็บรายได้	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๘) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการศึกษา	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๑๙) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักสหนทาการ	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักสหนทาการ	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน วิศวกรโยธา	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	วิศวกรโยธา	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นายช่างโยธา	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นายช่างโยธา	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๔) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน นายช่างไฟฟ้า	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวายมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	นายช่างไฟฟ้า	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมธานี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๖) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมธานี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๗) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมธานี มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๘) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน เจ้าพนักงานพัสดุ	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปทุมธานีมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและประสบการณ์ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒๙) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน สอน	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปทุมธานีมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและประสบการณ์ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	พนักงานครู อบต.ปทุมธานี	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐) โครงการอบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัด	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากรกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๑) โครงการอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน ระบบบัญชีและการปิดงบรายรับรายจ่าย แนวทางปฏิบัติการจัดทำโครงการจัดการ การจัดทำทะเบียนคุมต่างๆ และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากรกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๒) โครงการอบรมหลักสูตรจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากรกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	ตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๓) โครงการพัฒนา ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านประกันคุณภาพ , การ ประเมินสถานศึกษา , การ จัดทำรายงานประจำปี , เตรียมความพร้อมการ ประเมิน , การพัฒนา หลักสูตร	บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบและ งานที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากร กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วน ตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม - การฝึกปฏิบัติ	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ/กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๓๔) โครงการหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรด้าน การศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบและ งานที่ได้รับมอบหมาย	บุคลากร กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วน ตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ/กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๓๕) โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน พัสดุ การจัดเก็บรายได้	บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบและงานที่ได้รับ มอบหมาย	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๗๐)	- การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ/กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖) โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น การจัดทำ งบประมาณ การจัดการงาน ทั่วไป งานด้านสาธารณสุข การบริหารงานบุคคล งานบริหารงานช่าง งานก่อสร้าง เป็นต้น	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบุงหวาย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบและงานที่ได้รับ มอบหมาย	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบุงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐)	- การฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ/กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๓๗) โครงการฝึกอบรม เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและทัศนศึกษา ดูงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีการพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และ สร้างความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบุงหวาย	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	อบต.บุงหวาย
๓๘) โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (Organization Development :OD)	องค์การบริหารส่วนตำบล บุงหวาย มีวัฒนธรรม องค์กรที่ดี บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร มีความ เป็นเลิศด้านการบริการ มี การทำงานเป็นทีม มีความ สมดุลของชีวิตกับการ ทำงาน	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบุงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Organization Development : OD) (ร้อยละ ๘๐)	การประชุม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	อบต.บุงหวาย
รวม						๑,๘๙๒,๐๐๐	๑,๘๙๒,๐๐๐	๑,๘๙๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและป้องกันการทุจริต ประพศติมิชอบ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.)โครงการสร้างจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวาย เป็นแบบอย่างที่ดีมีการ ประพฤติปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรม	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ร้อยละ ๘๐)	การฝึกอบรม	๑ - ๒ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	อบต.บึงหวาย
๒.)โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริต หรือการ ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีความรู้ความเข้าใจการ เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและ การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม หรือ การป้องกันการทุจริตหรือการ ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล (ร้อยละ ๘๐)	การฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ/กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๓) โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน การบริหารความเสี่ยง การ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ลักษณะงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบและงานที่ได้รับ มอบหมาย	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	การฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ/กรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๔) โครงการเชิดชูเกียรติ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไป ตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	ส่งเสริมให้เกิดบุคลากร ต้นแบบ ที่ปฏิบัติงานเป็นไป ตามมาตรฐาน ด้วยความ วิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงหวาย	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินตามโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	-การฝึกปฏิบัติ - การพัฒนาตนเอง	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	อบต.บึงหวาย

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕.)โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต (ร้อยละ ๘๐)	การฝึกอบรม	๑ - ๒ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	-	-	-	อบต.บึงหวาย
๖.)โครงการสร้างจิตสำนึกด้านวินัย คุณธรรม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีวินัย ความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	- การฝึกปฏิบัติ - การพัฒนาตนเอง	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุก ปีงบประมาณ	-	-	-	อบต.บึงหวาย
รวม						๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริการ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.)โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือสำหรับประชาชนครบทุกส่วนราชการ อย่างน้อย ๑ คู่มือต่อส่วนราชการ	ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายทุกสำนัก/กอง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย (ร้อยละ ๘๐)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	อบต.บึงหวาย
๒.)โครงการส่งเสริมบุคลากรต้นแบบ “ด้านบริการเป็นเลิศ”	ส่งเสริมให้เกิดบุคลากรต้นแบบ ด้านการบริการยอดเยี่ยม และ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการให้บริการประชาชนด้วยจิตบริการ	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	- การฝึกปฏิบัติ - การพัฒนาตนเอง	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	อบต.บึงหวาย
รวม						๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเทคโนโลยี

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.)โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (ร้อยละ ๘๐)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	อบต.บึงหวาย
๒.)โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	ตามระยะเวลาที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓.)โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ทักษะด้านการสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	ตามระยะเวลาที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔.)โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดทำแบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) และการจัดทำภาพ (Infographic)	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ (ร้อยละ ๗๐)	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	ตามระยะเวลาที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม						๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา บุคลากร	ระยะเวลา	งบประมาณ			หน่วยงาน ดำเนินการ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.)โครงการหรือหลักสูตร การสร้างผู้นำท้องถิ่น รุ่นใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงานผู้บริหาร ท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปทุมหวาน มีความ พร้อมสำหรับการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตรการสร้าง ผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่การ เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ ๗๐)	- การฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๒.)โครงการหรือหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมหวาน มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกสายงาน ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปทุมหวาน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านกฎหมาย ท้องถิ่นระดับสูง (ร้อยละ ๗๐)	- การฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
๓) โครงการหรือหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงานอำนวยการ ท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลปทุมหวาน มีความรู้ความเข้าใจ และ พัฒนาสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล ปทุมหวาน สายงาน อำนวยการท้องถิ่น	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน อำนวยการท้องถิ่น (ร้อยละ ๗๐)	- การฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
รวม						๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓๘	๓๘	๓๘	๑,๘๙๒,๐๐๐	๑,๘๙๒,๐๐๐	๑,๘๙๒,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและ ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ	๖	๖	๖	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริการ	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเทคโนโลยี	๔	๔	๔	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๒,๒๒๒,๐๐๐	๒,๒๒๒,๐๐๐	๒,๒๒๒,๐๐๐	

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	กิจกรรมย่อย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.การวางแผนกำลังคน	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี /การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๐๒๓. ๒๕๖๗-๒๕๖๗	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนแผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ เล่ม	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-
	- จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนในการสรรหา ข้าราชการและพนักงาน จ้าง	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ได้รับการคัดเลือกฯ -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวนครั้งในการดำเนินการ ตามแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๖๗ หรือตามตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-
	- การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๖๗	เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดแคลนมาปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อสนับสนุนภารกิจของ อบต.	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามการสรรหาของ อบต.	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	กิจกรรมย่อย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	- กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ ปฏิญาณตนทุกวันจันทร์	เพื่อสร้างระเบียบวินัยแก่พนักงานใน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล บึงหวาย	พนักงานในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล บึงหวาย เข้าแถวเคารพ ธงชาติ และกล่าว ปฏิญาณตน ทุกส่วน ราชการ อย่างพร้อม เพรียงกันทุกวันจันทร์	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
	-ประกาศประมวลคุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทราบ ข้อบังคับประมวลคุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการ	๑.ข้อบังคับจรรยาบรรณ ข้าราชการ ๒.ประกาศมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการ	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-
	- ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑.เพื่อให้เกิดการมอบหมายอย่าง เป็นธรรม ๒.เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่าง คล่องตัว และให้บริการต่อประชาชน ได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว	๑.คำสั่งมอบหมาย การปฏิบัติงาน ๒.การติดต่องาน แนะนำ ให้คำปรึกษา ๓.รายงานผลการ ปฏิบัติงานเพื่อผู้บริหาร ทราบ	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	กิจกรรมย่อย	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	งบประมาณ		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐	๑.เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติ ตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๑.สรุปผลการดำเนินงาน ๒.หนังสือ/บันทึก ประชาสัมพันธ์	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
รวม					๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบึงหวาย รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับภายในระยะเวลา ๗ วัน นับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการตามตัวชี้วัดของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
- กำหนดให้บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รายวิชาต่อปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนจรรยาบรรณและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายเสถียร รักษาโรค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย (งานกาชาดเจ้าหน้าที่)

ที่ อบ ๘๔๕๐๑/๑๕๙๕

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

๑. เรื่องเดิม

ตามที่แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะชีวิต คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๕) นายองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๖) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๗) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๘) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒.๓ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อพิจารณาเสนอแนะ

๑. เห็นควรจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

(๑)	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
(๒)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๓)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
(๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ
(๗)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
(๘)	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๙)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๐)	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. เห็นควรแจ้งผู้ที่เป็นคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมคณะทำงาน เพื่อดำเนินการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กร ต่อไปในอนาคต

๓. เห็นควรดำเนินการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำแผน พัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๔. เห็นควรรายงานการจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีทราบ เพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ในการประกาศใช้ภายใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๕. หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

จำเอก



(ชูเกียรติ เขียวช่อม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

สืบตำรวจโท

(สุทธนา เต็มจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ

(นายเสถียร รักซารอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย (งานกรรเจ้าหน้าที)

ที่ อบ ๘๔๕๐๑/๑๕๓

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ที่ ๓๘๗/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรายุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายเสถียร รักษารอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

- ทราบ

ปลัด อบต.

รองปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

ที่ ๓๘๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

/๑.๓ กำหนด...

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายเสถียร รักชารอด)

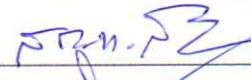



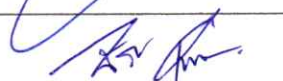

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปทุมหาย

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

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย อำเภอมหาราช จังหวัดฉะเชิงเทรา


ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสถียร รักหารอด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	สิบตำรวจโทสุพธนา เต็มจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	นางสาวนริศรา ไชยพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๔	นายลาชินทร์ ตุมสี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายอัครพงษ์ ศิริบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นางจันทนา ภูมิคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นางสาวณัฐภัสร์ อุทการ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
๘	จำเริญเกียรติ เขียวขุ่ม	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวรัตชะดา กุลเกลี้ยง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายนิพนธ์ วัฒนชัย	นายก อบจ. อ.ย.ฯ	

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๖
วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้มาประชุม ๑๐ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสถียร รักหารอด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	นายเสถียร รักหารอด
๒	สืบทำรวจโทสุธนา เต็มจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	สุธนา เต็มจิตร
๓	นางสาวนริศรา ไชยพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	นางสาวนริศรา ไชยพัฒน์
๔	นายลาชินทร์ ตุมสี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	นายลาชินทร์ ตุมสี
๕	นายอักรพงษ์ ศิริบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	นายอักรพงษ์ ศิริบูรณ์
๖	นางจันทนา ภูมิคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	นางจันทนา ภูมิคำ
๗	นางสาวณัฐภัสร์ อุทธการ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	นางสาวณัฐภัสร์ อุทธการ
๘	จำเอกชูเกียรติ เขียวขุ่ม	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	ชูเกียรติ เขียวขุ่ม
๙	นางสาวรัตชะดา กุลเกลี้ยง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวรัตชะดา กุลเกลี้ยง
๑๐	นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ๑ คน

- นายนำพล สมพันธ์เพ็ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายเสถียร รักหารอด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเสถียร รัชชารอด
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ที่ ๓๘๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วม พิจารณาน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับ การพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

ส.ต.ท.สุทธนา

ปลัด อบต.

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- อำนวยการชี้แจงของคณะกรรมการ ตามคำสั่งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายที่กล่าวข้างต้น ออกรายงานให้ทางคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ รายละเอียดตามเอกสารที่แจกในที่ประชุม ดังนี้

๑. หลักสูตรในการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๒. วิธีในการพัฒนาบุคลากร

๑. การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

๒. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

๓. การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดสำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักของค้ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

- การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

- **การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)** การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร
- **การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด
- **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง
- **การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ .การพัฒนาความรู้บุคลากร

- **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น
- **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่างด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น

- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

น.ส.ฐิติกาญจน์
นักทรัพยากรบุคคล

สำหรับวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวายตามร่างเอกสารที่แจกในที่ประชุม ดังนี้

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีสมรรถนะสูง

เน้นคุณธรรมสู่การบริการที่เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาตามนโยบาย ไทยแลนด์ ๔.๐ ”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ใจรักบริการ บนพื้นฐานธรรมาภิบาล”

เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

- การบริการด้วยระบบดิจิทัลเทคโนโลยี เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการบริการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ส.ต.ท. สุทธนา

ปลัด อบต.

ที่ประชุม

สำหรับวิสัยทัศน์ตามที่เสนอมานี้ ทางคณะกรรมการเห็นด้วยหรือต้องการปรับแก้ไขหรือไม่ ซึ่งผมมองว่า วิสัยทัศน์ดังกล่าวหากบุคลากรทุกคนทำได้จริง จะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างมาก แต่เห็นควร นำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของอบต.บุงหวาย

- ได้พิจารณาร่วมกัน จึงปรับแก้ไขรายละเอียดเรื่องวิสัยทัศน์ คำนิยม และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เข้ากับบริบทของ ตำบลบุงหวาย ดังนี้

**วิสัยทัศน์ “บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีสมรรถนะสูง
เน้นคุณธรรมสู่การบริการที่เป็นเลิศ”**

ค่านิยม “ขยันงาน ถามได้ ใส่ใจบริการ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส.ต.ท. สุทธนา

ปลัด อบต.

ที่ประชุม

ในส่วนของโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี อยากให้แต่ละสำนัก/กอง ร่วมกันพิจารณา และเสนอโครงการเข้ามาผ่านทางงานการเจ้าหน้าที่ ตามยุทธศาสตร์ที่ได้มีการปรับแก้กันนั้น เพื่อจะได้มีการพิจารณาร่วมกันอีกครั้ง

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

นายเสถียร รัชชารอด ขอขอบคุณกรรมการในการเข้าร่วมประชุมในวันนี้ และการประชุมในครั้งต่อไป จะขอนัดประชุมในวันจันทร์ที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมการเคารพธงชาติ

ปิดประชุม เวลา ๑๐.๕๐ น.

(ลงชื่อ)

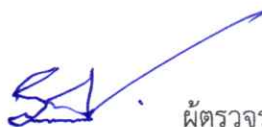


ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเสถียร รัชชารอด)

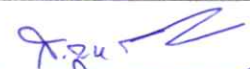




นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๖

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี


ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสถียร รักชารอด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	สิบตำรวจโทสุทธนา เต็มจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	นางสาวนริศรา ไชยพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๔	นายลาชินทร์ ตุมสี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายอัครพงษ์ ศิริบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นางจันทนา ภูมิคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
๗	นางสาวณัฐภัสร์ อุทธการ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
๘	สิบตำรวจโทสุทธนา เต็มจิตร	รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวรัตชะดา กุลเกลี้ยง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
	พจนันท์ พลิกทรัพย์	เลขที่ ๑๒๓	
	นายวิมล อังศรี	เลขานุการฝ่าย	๒๓

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๖
วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้มาประชุม ๙ คน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสถียร รักษารอด	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	สืบทวีพร โทสุทหนา เต็มจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	นางสาวนริศรา ไชยพัฒน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๔	นายลาชินทร์ ตุมสี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๕	นายอัศวพงษ์ ศิริบุรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๖	นางจันทนา ภูมิคำ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ	
๗	นางสาวณัฐภัทร์ อุทธการ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
๘	สืบทวีพร โทสุทหนา เต็มจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวรัตชะดา กุลเกลี้ยง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๐	นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม ๒ คน

๑. นายนำพล สมพันธ์เพ็ญ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย
๒. นายบัวพา คำริห์ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๔๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายเสถียร รักษารอด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเสถียร รัชชารอด
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งการโอน (ย้าย) ของหัวหน้าสำนักปลัดท่านเดิม คือจำเอกชูเกียรติ เขียวขุ่ม ซึ่งคำสั่งโอนย้ายมีผลเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา จึงได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ที่ ๔๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลรักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด โดยได้แต่งตั้ง สิบตำรวจโทสุทธนา เต็มจิตร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด และเมื่อกรณีหัวหน้าสำนักปลัดท่านเดิมย้าย จึงทำให้ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดดังกล่าว ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ติดลือค โดยไม่สามารถย้าย หรือรับโอนได้ ซึ่งจะต้องรอการสรรหาของ ก.อบต.ต่อไป เป็นไปตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ (ตามเอกสารที่แจกในที่ประชุม)

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

ที่ประชุม

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

มติเอกฉันท์ รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓**เรื่องเพื่อทราบ**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

นายเสถียร รัชชารอด
ประธาน

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- จากที่คณะกรรมการได้ประชุมในครั้งที่ผ่านมานั้น ในวันนี้จะได้พิจารณารายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี อีกครั้ง (รายละเอียดตามเอกสารที่แจกในที่ประชุม)

นางสาวฐิติกาญจน์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๑๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย (๑) หลักการและเหตุผล (๒) เป้าหมายการพัฒนา (๓) หลักสูตรการพัฒนา (๔) วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

- ซึ่งตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่แจกในที่ประชุม จะประกอบด้วย บททั่วไป การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

โดยอ้างอิงตามระเบียบ กำหนดที่เกี่ยวข้อง คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย , พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ , แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่

๑.๒ วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งหาวยสอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งหาวยมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งหาวยมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งหาวยมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งหาวยสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหาร ท้องถิ่นเห็นสมควร
- วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความ เหมาะสม
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
- การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย กำหนดให้มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้คณะกรรมการฯ ได้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งภายนอกและภายในองค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT เพื่อ กำหนดทิศทางการขององค์กร (รายละเอียดตามร่างแผน)

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ ในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงาน ประสานงานใน ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และกองช่าง

<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติด้านระหว่าง ๓ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด และกองช่าง</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของชนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหวาย (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน)</p>

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก -ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร -ด้านการส่งเสริมการศึกษา -ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัด -สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) -ทุกส่วนราชการ -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -สำนักปลัด
ภารกิจรอง -การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี -การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ -การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร -ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	-กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด -กองคลัง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

-ซึ่งก่อนหน้านี้ ทางผู้ช่วยเลขานุการได้ขอความอนุเคราะห์ในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด อบต. ปู่หวาย ซึ่งได้แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓๔ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๓ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๖ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้อย่างน้อย ด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลปู่หวาย ภายใต้กรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลปู่หวายกำหนดเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนที่แนกในที่ประชุม

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis รายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร</p> <p>๒. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง</p> <p>๔. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ</p> <p>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๖. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก</p>	<p>๑. การดำเนินการจัดการกำหนดภาระหน้าที่ให้บุคลากรทำงานแต่ละฝ่ายยังไม่เป็นระบบและชัดเจน</p> <p>๒. บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. องค์กรมีการกิจกรรม หลากหลาย ช้าช้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลังและข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. การบริหารอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม เป็นต้น</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. มีช่องทางในการสื่อสาร การเข้าถึงระบบสารสนเทศที่หลากหลาย เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ มีการถ่ายทอดความรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลหลากหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคล สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่นวัตกรรมปฏิบัติแก้ไขปัญหางานได้ง่าย สะดวกมากขึ้น</p> <p>๓. มีช่องทางในการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่หลากหลาย เช่น การอบรมความรู้ออนไลน์ (e-learning)</p>	<p>๑. การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่</p> <p>๒. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>๓. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย</p>

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ค่ะ

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-		
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒	๒	๒	-	-	-		
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ย. ๖๖ (ขอใช้บัญชี กสธ.)	
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-		
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		
๔	นักประชาสัมพันธ์ (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-		

	ลูกจ้างประจำ								
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>								
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๘	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๑	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานกรเจ้าหน้าที</u>								
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสาธารณสุข</u>								
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (รถจักรยานยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานสุขภาพเฝ้าระวังและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u>								
๑๗	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ (รับโอน)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
๑๙	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๒๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.ค.๖๖
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานนิติการ</u>								
๒๔	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

กองคลัง (๑๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	ฝ่ายการเงินและบัญชี							
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑		๑	๑	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
	กลุ่มงานพัฒนารายได้							
๖	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ชพ.) (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน							
๑๐	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	รวมอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-
กองช่าง (๑๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง/งานสำรวจและออกแบบ							
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค							
๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๖	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-

	ลูกจ้างประจำ								
๗	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๓	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนุ่งหวาย								
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
๘	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนบอน								
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
๑๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง								
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.
๑๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๔	-	-	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) งานพัฒนาชุมชน/งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ (รับโอน)
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๔	๕	๕	๕	+๑	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวม		๗๑	๗๔	๗๔	๗๔	+๗	-	-

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๒	๑๖	๑๐	๑	๒๙
พนักงานครู	-	-	-	๔	-	-	๔
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	๑	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๖	๖	๒	๑๕	-	-	๒๙
รวม	๗	๖	๔	๓๖	๑๐	๑	๖๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๐.๙๔	๙.๓๘	๖.๒๕	๕๖.๒๕	๑๕.๖๓	๑.๕๖	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนสายงาน	คิดเป็นร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ● บริหารงานท้องถิ่น 	๑	๓.๗๐
อำนวยการท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ● บริหารงานทั่วไป ● บริหารงานการคลัง ● บริหารงานช่าง ● บริหารงานการศึกษา ● บริหารงานสวัสดิการสังคม 	๕	๑๘.๕๒
วิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การเจ้าหน้าที่ ● วิเคราะห์นโยบายและแผน ● วิชาการสาธารณสุข ● วิชาการสุขาภิบาล ● เลขานุการและจัดการงานทั่วไป ● ประชาสัมพันธ์ ● นิติการ ● ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ● พัฒนาชุมชน ● วิชาการเงินและบัญชี ● วิชาการพัสดุ ● วิชาการจัดเก็บรายได้ ● วิชาการศึกษา ● สันทนาการ ● ตรวจสอบภายใน 	๑๕	๕๕.๕๖
ทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ● ปฏิบัติงานช่างโยธา ● ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า ● ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ● ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ 	๕	๑๘.๕๒
พนักงานครู	<ul style="list-style-type: none"> ● สายงานสอน 	๑	๓.๗๐
	รวม	๒๗	๑๐๐

๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๔	๓	-	๑	๘
วิชาการ	-	-	๒	๑	๗	๓	-	๑	๑๔
ทั่วไป	-	-	๒	๑	๑	-	๑	-	๕
พนักงานครู	-	-	-	๑	-	๒	๑	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒
พนักงานจ้าง	-	๓	๗	๗	๖	๒	๔	-	๒๙
รวม	-	๓	๑๑	๑๐	๑๘	๑๑	๖	๕	๖๔
คิดเป็นร้อยละ	-	๔.๖๙	๑๗.๑๙	๑๕.๖๓	๒๘.๑๓	๑๗.๑๙	๙.๓๘	๗.๘๑	๑๐๐

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

- สำหรับการสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีบุคลากรสายงานนิติการ จำนวน ๑ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีบุคลากรกลุ่มงานสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๒ คน

- สำหรับในส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และ แผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้นำเรียนต่อที่ประชุมในครั้งที่ผ่านมาแล้ว และทาง คณะกรรมการได้พิจารณาพร้อมกันไปเรียบร้อยแล้วนั้น รายละเอียด ตามร่างแผนที่ แนบมาด้วยแล้วนั้น

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

- บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและ ทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่ เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เหมาะสม

นางสาวฐิติกาญจน์
นักทรัพยากรบุคคล

- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

แนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับภายในระยะเวลา ๗ วัน นับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการตามตัวชี้วัดของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
- กำหนดให้บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รายวิชาต่อปี

ส.ต.ท. สุทธนา
ปลัด อบต.

นายเสถียร
ประธาน

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

ที่ประชุม

นายเสถียร รักษารอด

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๒๐ น.

ในส่วนของโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ซึ่งแต่ละสำนัก/กอง ได้ร่วมกันพิจารณา และเสนอโครงการเข้ามาผ่านทางงานการเจ้าหน้าที่เข้ามาแล้วนั้น โดยมีการปรับแก้โครงการ ตามยุทธศาสตร์ที่เสนอแล้วนั้น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนา บุคลากร ฝากผู้อำนวยการแต่ละกองในการพัฒนางานของบุคลากรภายในกองของท่าน ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) และตามรายละเอียดที่เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดโครงการ/แผนพัฒนาบุคลากร ต่อที่ประชุมได้รับทราบนั้น มีท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีท่านใดเพิ่มเติม ขอเชิญท่าน คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบร่างการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เห็นชอบ ๖ เสียง

ไม่เห็นชอบ - เสียง

งดออกเสียง ๑ เสียง (ประธาน)

เรื่องอื่นๆ

๑. ฝากเรื่องการแก้ไข ปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) แต่ละกองสามารถ ประสานงานกับทางนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเพื่อเตรียมดำเนินการได้เลย

๒. ฝากผู้อำนวยการกองช่าง เร่งดำเนินการติดตามเรื่องการจัดซื้ออย่างมะตอยสำเร็จรูป ว่าอยู่ในขั้นตอนใด

๓. ฝากนักทรัพยากรบุคคล เมื่อดำเนินการเรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เรียบร้อยแล้ว ให้เตรียมดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๔ อัตรา ต่อไป

รับทราบ

ขอขอบคุณกรรมการในการเข้าร่วมประชุมในวันนี้ และฝากให้ทางเลขานุการจัดทำเอกสารที่ เกี่ยวข้อง เพื่อจัดส่งไปที่ก.อบต.จังหวัดอีกครั้ง ให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวฐิติกาญจน์ บัวบก)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเสถียร รักษารอด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปทุมหาย/ประธาน