



**แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๓)**

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลพุสวรรณ
อำเภอแก่งกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี**

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ จะได้นำไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าตลอดจน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์
พฤษภาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	
- เป้าหมายการพัฒนา	
- ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร	
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะบุรี	
- การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา/ระยะเวลาดำเนินการ	๑๒
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินการพัฒนา	๑๖
- การติดตามประเมินผล	
- โครงสร้างส่วนราชการ	
ภาคผนวก	



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และและพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบ ต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จาก การที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้าง ความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึง กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

รายการ	เดือน											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็นก่อน - หลัง			↔									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือจัดทำโครงการฝึกอบรม ที่ได้รับความเห็นชอบ				←								→
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				←								→
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				←								→
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				←								→
๙. การประเมินผล	ดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ โดยกำหนดขึ้น จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มี ศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดูแลอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการ
แต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบ
ที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ
แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง
ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วน
ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม
และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน
เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ
ทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย

การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนใน
พื้นที่ที่เข้มแข็ง

- กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ
- กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๕. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๔. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๕. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๘. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๙. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๐. องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ
๑๒. บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๓. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๒. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
๔. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๕. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๖. บุคลากรยังขาดความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่ประกาศใช้ใหม่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๒. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๓. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๔. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
๕. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๓
 หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑.	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒.	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓.	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔.	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน โดยการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เป็นต้น
๕.	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา/ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนา

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติกร	เท่ากับจำนวนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับงบการบรรจุแต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อย่งมีประสิทธิภาพ	หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น - สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	บริหาร/อำนวยการ	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติงานแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	พนักงาน/ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	- สำนักปลัด - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๓. การศึกษาหรือดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในประเทศ	- เพื่อเพิ่มความรู้อันได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	๒๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ได้รับวิทยุทัศน์ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
	๓.๒ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ต่างประเทศ	- เพื่อเพิ่มความรู้อันได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	บริหาร/ อำนวยการ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	๓๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ได้รับวิทยุทัศน์ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรสังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัด
	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล สังกัดกองคลัง	เป็นไปตามรายจ่ายของหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	กองคลัง
	๔.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล สังกัดกองช่างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	กองช่าง

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลสังกัดกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรมทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายหลักยุทธ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
	๔.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลสังกัดกองสวัสดิการสังคม	เป็นไปตามรายจ่ายหลักยุทธ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรของกองสวัสดิการสังคม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	กองสวัสดิการสังคม
	๔.๖ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อซักซ้อมทบทวน และวางแผนทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ทุกระดับ	พนักงาน/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	สามารถวางแผนทางการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับมอบ	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	-	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	แผนงาน / โครงการ	งบประมาณ	ปีงบประมาณ	หมายเหตุ
๑.	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๒.	โครงการฝึกอบรมใน สายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๓.	ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๔.	โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินการ	๕๐,๐๐๐.-	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๕.	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	๒๕๐,๐๐๐.-	๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๖.	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในประเทศ	๓๕๐,๐๐๐.-	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๗.	โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพต่างประเทศ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๘.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงาน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๙.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๑	
๑๐.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑๑.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษาและวัฒนธรรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑๒.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสวัสดิการสังคม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑๓.	โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	-	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
	โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังจากความจำเป็นและสถานการณ์	-	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	

ส่วนที่ ๒

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล
พสุพรรณค์ ประกอบด้วย

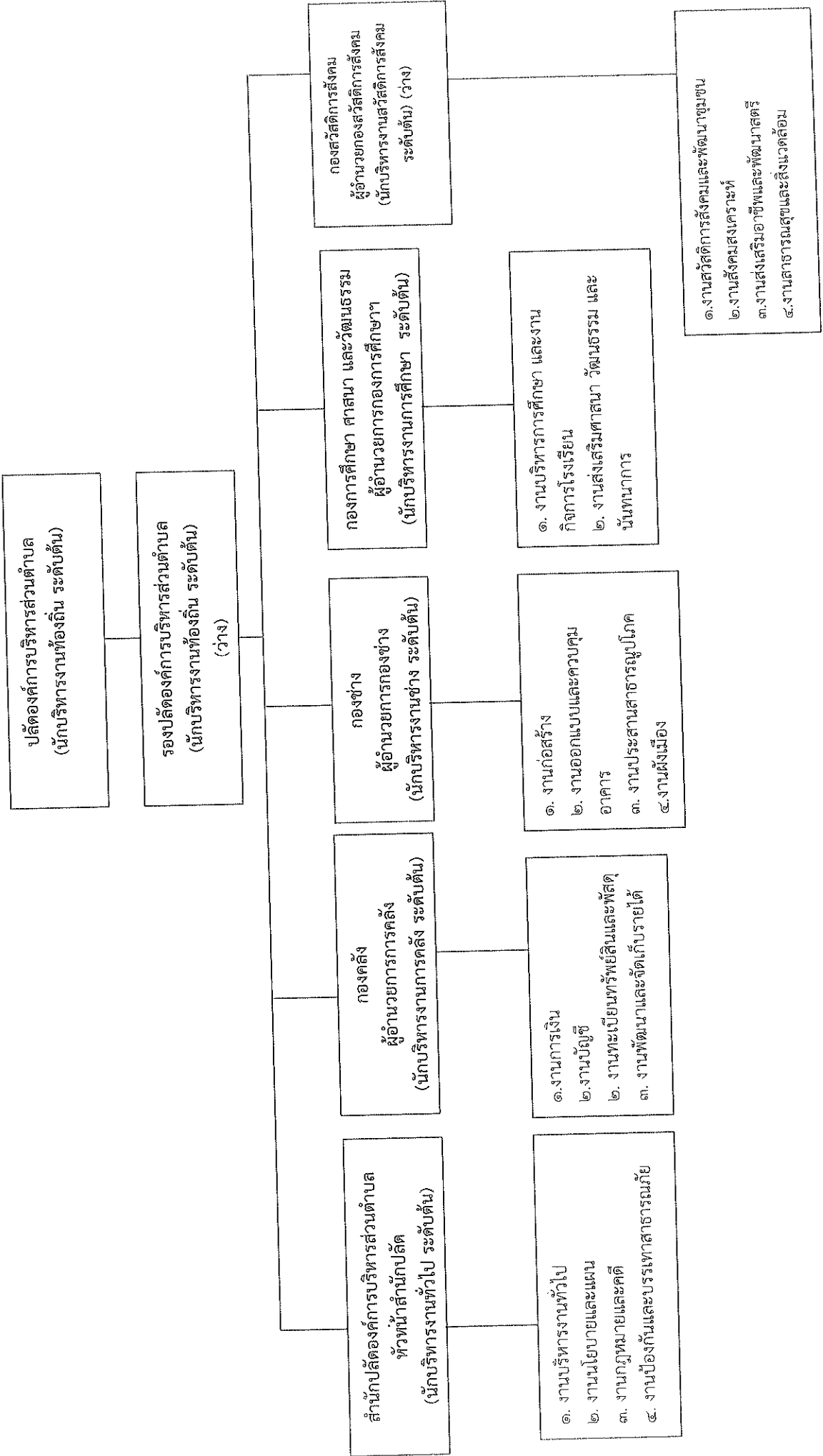
- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

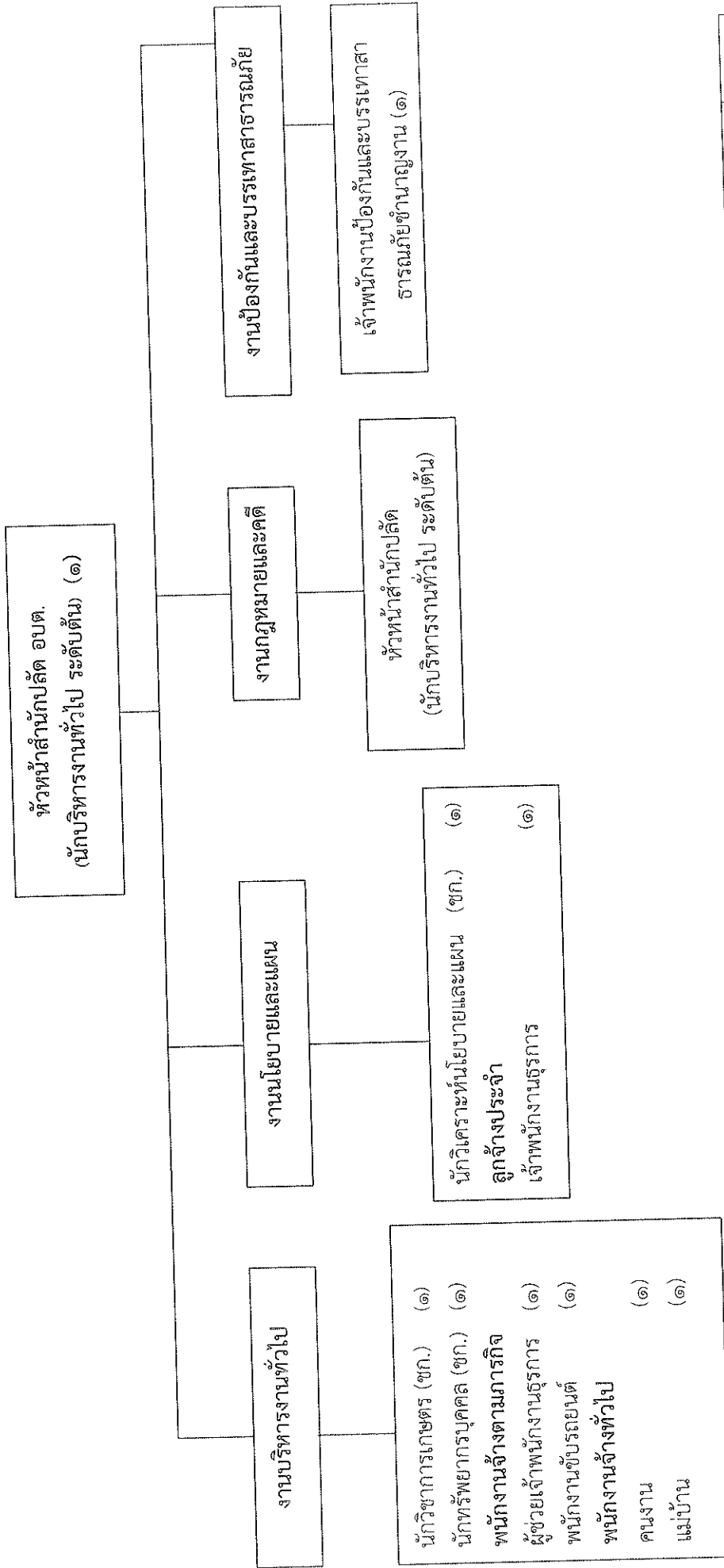
ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในโดย
เปรียบเทียบภายใน ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้นมากกว่า
ร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วน
ตำบล เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๕. ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม
ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ
๖. ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐
หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์

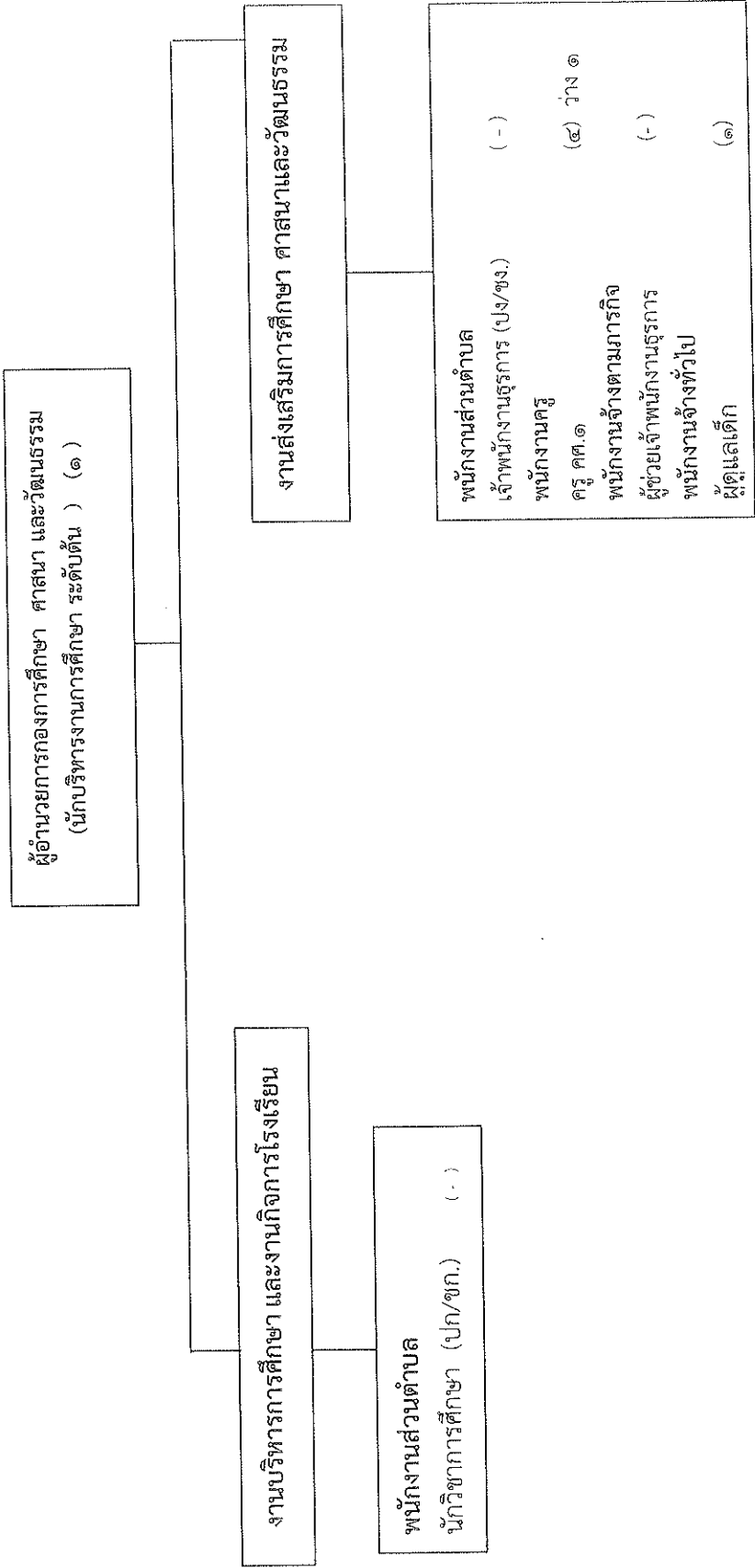


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภทบริหาร		ประเภทอำนวยบริการ		ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	สูง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชง.	ปง.	๑	๒	๓
-	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	๑	๒	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			พนักงานครู ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชง.	ปง.			
สูง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
กลาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	-	๑

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ (สำนักปลัด อบต.) โทร. ๐๓๒-๗๘๗๒๓๓

ที่ พบ ๗๒๐๐๑/

วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้มีผลบังคับใช้โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่องจริง

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

ระเบียบ/ข้อกำหนด

ตามระเบียบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๒๗๐ " ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

เรื่องพิจารณา


ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

/๑. นายอุทัย...

๑. นายอุทัย อยู่ฉิม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. นายจิรพัฒน์ สายมาอินทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์	กรรมการ
๓. นางนัฐวรรณ สุขสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายชัยวัฒน์ นวมงาม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวศิวรรจน์ บุญกุลธนพัฒน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายจำลอง บุตรจันทร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการรักษาราชการตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นายณัฐพล แซ่ตั้ง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการเลขานุการ
๘. นางสาววันเพ็ญ แซ่ตั้ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ


ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงการรักษ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาววันเพ็ญ แซ่ตั้ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
.....


(นายณัฐพล แซ่ตั้ง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัด อบต.....
.....


(นางนัฐวรรณ สุขสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองคลังปฏิบัติราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

ความเห็น นายก อบต.....
.....


(นายอุทัย อยู่ฉิม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

ที่ ๔๗/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ ดังนี้

๑.นายอุทัย อยู่ฉิม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒.นายจิรพัฒน์ สายมาอินทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์	กรรมการ
๓.นางนัฐวรรณ สุขสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.นายชัยวัฒน์ นวมงาม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.นางสาวศิววรรณ บุญกุลธนพัฒน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖.นายจำลอง บุตรจันทร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการรักษาราชการตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗.นายณัฐพล แซ่ตั้ง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการเลขานุการ
๘.นางสาววันเพ็ญ แซ่ตั้ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้ง ให้ทุกจังหวัดทราบและ ดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายอุทัย อยู่ฉิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์



คู่มือฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสุวรรค์ (สำนักปลัด อบต.) โทร. ๐๓๒-๗๘๗๒๓๓

ที่ อบ.๗๒๐๐๑/ ๕๗๓

วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองช่าง, ผู้อำนวยการกองการศึกษา, ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และหัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสุวรรค์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านในฐานะกรรมการจัดทำแผนฯ เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ในวันศุกร์ ที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสุวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายอุทัย อยู่ฉิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสุวรรค์

ว.ร.พ.

8 เม. ๖๐

พ.ศ.

พ.ศ. ๖๐

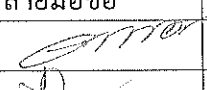
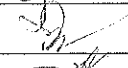
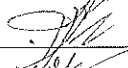
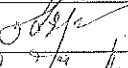
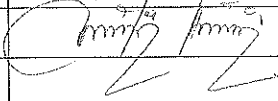
8 เม. ๖๐ 15.40 น.

บัญชีรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันศุกร์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

.....

ผู้ประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1.	นายอภัย ออฉม	นายก อบต.		
2.	นายสุวิทย์ ออฉม	รองนายก อบต.		
3.	นายวิเชียร มงคลินทร์	สมาชิก อบต.		
4.	นายวิเชียร นุกุล	สมาชิก อบต.		
5.	นางสาวเนือง / นางเนือง	นักส่งเสริมการเกษตร		

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ.๒๕๖๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันศุกร์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรณ์

.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ. ๒๕๖๓)

ที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบและพิจารณา

๑. พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล
- ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา
- ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา/ระยะเวลาการดำเนินการ
- ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

ที่ประชุม

.....
.....

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

เรื่อง ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

อาศัย อำนาจตามความในมาตรา ๒๖๙ ข้อ ๒๗๐ และข้อ ๒๗๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดเพชรบุรี) ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติ ก.อบต. จังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๐

ลงชื่อ.....

(นายอุทัย อยู่ฉิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์