



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุขเสริญ บัวอินทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

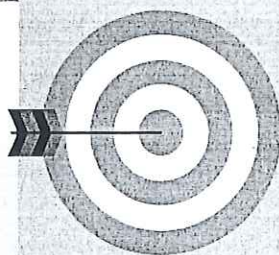
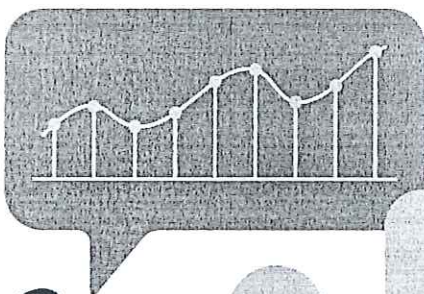


แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล
อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

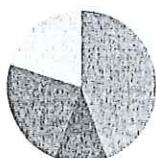
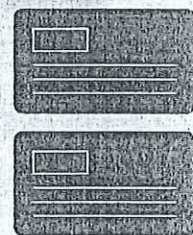




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล
อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



HRD



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๒
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๓
๔.๓ ค่านิยม	๒๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๐
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๐
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๐
๕.๓ บทสรุป	๓๑

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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

๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล มีการพัฒนาศูนย์การเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การ

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล เห็นสมควรให้จัดทำ แผนพัฒนาศูนย์การโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศูนย์การ ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามกฎหมายอื่นตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๗) การจัดให้มีสาธารณูปการ
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การส่งเสริมกีฬา
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- ๔) ให้มีตลาด
- ๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๖) การท่องเที่ยว
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การจัดการศึกษา

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองวิเคราะห์ตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

- ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
- ๔. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๒) ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การส่งเสริมการเกษตร
- ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจการกองทุนหมู่บ้าน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล สำนวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล (อบจ.เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรการบริหารส่วนตำบลวังบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรการบริหารส่วนตำบลวังบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอแต่งตั้ง ว่างเดิม
๓. นักทรัพยากรบุคคล ขพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นิติกร ปก./ขก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๐. นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา ว่างเดิม
๑๖. พนักงานขับรถ (ทั่วไป)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	+๒	-	-	
๑๗. คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนสวน (ทั่วไป)								
<u>กองคลัง (๐๔)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔. นักวิชาการพัสดุ ปก./ขก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ขก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๘. นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๐. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓. นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔. นายช่างเขียนแบบ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
๕. นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. คนงาน (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๒	๒	๒	+๒	-	-	
๖. ครู (คศ๓)	๖	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ครู (คศ๒)	๑	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม
๘. ครู (คศ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๙. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๕	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๒
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๔. คนงาน (ทั่วไป)	๑	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
๕. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. พนักงานขับรถ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓. นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒				๒
๖. คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								ว่างเดิม
๑. นักตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๐๒	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒	+๑๐	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๘	๙	-	๒๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๗	-	๘
ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๓	-	-	๕
พนักงานจ้าง	๓	๑๕	๗	๓๕	-	-	๖๐
รวม	๓	๑๖	๑๐	๕๗	๑๖	-	๑๐๒
คิดเป็นร้อยละ	๒.๙๔	๑๕.๖๙	๙.๘๐	๕๕.๘๘	๑๕.๖๙	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖) นักวิชาการพัสดุ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักพัฒนาชุมชน ๑๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๑๒) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑๓) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างเขียนแบบ ๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๘) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๑	๒	-	๕	๔๖
วิชาการ	-	๑	๒	๑	๓	๒	-	-	๙	๓๙
ทั่วไป	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	๓๗
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๑	๒	๒	๑	๗	๔๖.๘๖
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๕	๕๐
พนักงานจ้าง	๕	๗	๑๑	๑๑	๖	๗	๓	๔	๕๔	๓๔.๗๖
รวม	๕	๙	๑๓	๑๓	๑๕	๑๔	๑๐	๕	๘๔	
คิดเป็นร้อยละ	๕.๙๕	๑๐.๗๑	๑๕.๔๘	๑๕.๔๘	๑๗.๘๖	๑๖.๖๗	๑๑.๙๐	๕.๙๕	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๐
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	๐
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	๐
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	๐
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	๐
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	๐
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๐
๑๐	นิติกร	-	-	-	๐
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๐
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	๐
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๐
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	๐
๑๕	วิศวกรโยธา	-	-	-	๐
๑๖	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๐
๑๗	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	๐
๑๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๐
๑๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	๐
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๐
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๐
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	๐
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	๐
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	๐
๒๕	นายช่างโยธา	-	-	-	๐
๒๖	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	๐
๒๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๐
๒๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๐
รวม		๐	๐	๐	๐

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ๑๐๒ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้

ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น/ กลาง	-	-	-	+๑	-	-	
๒	ว่าที่ร.ต.ประแสร์ ราชพรหมมินทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
	สัณณิกปัสส (๑๑)									
๓	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๔	นางสาวสุวิภาวรณ์ เทพธำนิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.พ.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๖	นายประสพ ต้วงช้าง	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	-	-	-	
๗	พันจ่าโทอนุชา หอมจันทร์	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร)	- ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๘	นางคณึงนิจ สายคำมี	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (บริหารธุรกิจเกษตร)	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๙	นายอาทิตย์ มงคลชัย	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	ปวส. (เทคนิคการผลิต)	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
	กองคลัง (๑๔)									
๑๐	นางวลัยพร มีสา	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๑	นางจรัสพร ตีระนวล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการ คลังระดับต้น	-	-	-	
๑๒	นางพัชรินทร์ คำเมือง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.พ.	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา (การจบ)	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓	นางสาวพนิดา แสงไชยราช	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน)	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๑๔	-	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ ช.ก.	-	-	-	-	+๑	-	
๑๕	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ ช.ก.	-	-	-	-	-	+๑	
๑๖	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	+๑	-	-	
๑๗	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	+๑	-	
ช่องว่าง (๑๕)										
๑๘	นายบัญชาทร บุญแผน	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๙	-	วิศวกรโยธา	ป.ก./ ช.ก.	-	-	-	-	-	+๑	
๒๐	-	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	+๑	-	
๒๑	-	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	+๑	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)										
๒๒	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	-	-	+๑	-	-	
๒๓	นายวรพ กัญคุ้ม	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร)	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	-	
๒๔	นางเลศรดา กางพรม	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต	- ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๕	จสอ.กิตติศักดิ์ ตีบเมืองนา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร)	๗ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)										
๒๖	นางอุไรวรรณ บุญเรือน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	-	-	-	
๒๗	นางสาววนิดา อินทรจันทร์	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร)	๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๘	-	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ ช.ก.	-	-	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	-	-	-	-	+๑	-	
๓๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศศ.๑	-	-	-	+๑	-	-	
๓๑	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ศศ.๑	-	-	-	+๑	-	-	
๓๒	นางสมคิด อีทะ	ครู	ศศ.๓	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๓	นางอภรณ์ มะโน	ครู	ศศ.๒	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๔	นางชนิษฐา อินสอน	ครู	ศศ.๒	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๕	นางพรทิพย์ บุญแถม	ครู	ศศ.๒	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๖	นางสาววเลี แซ่เถา	ครู	ศศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
๓๗	นางสาวคุณัญญา ศักดิ์เจริญชัยกุล	ครู	ศศ.๒	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๕ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๘	นางสาวปาริชาติ ทรงสวัสดิวงศ์	ครู	ศศ.๒	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๓๙	นางราตรี ราชพรหมมิตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	
๔๐	นางสาวเพ็ชริน บุญพรม	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนารัฐบาล)	๖ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๔๑	-	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ ขก.	-	-	-	-	-	+๑	
๔๒	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	-	-	-	-	+	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)									
๔๓	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ขก.	-	-	-	+๑	-	-	
รวม							๑๓	๑๐	๗	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๔	๑๕	๑๖	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม	๑๘	๑๗	๑๙	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓	-	๓	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๗๕	๑๗๒	๑๗๕	๓๕๒,๐๐๐	๓๗๐,๐๐๐	๓๕๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๔ (คน)	๒๕๖๕ (คน)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
			๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-		
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๒	๑๒	๑๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
			๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		
รวม			๘๑๖	๘๑๖	๘๑๖	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมี จิต ส า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๗๔	๔๗๔	๔๗๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความรู้สึกร่วมกัน	๑) โครงการจัดกิจกรรมของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒) โครงการสัมมนา และการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๖	๑๖	๑๖	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนามัคฉการ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนามัคฉการ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนามัคฉการทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่วามเป็นมออาชีพ	๒	๒	๒	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนามัคฉการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๘๒,๐๐๐	๓๗๐,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างคางสุภในองค์กร	๔	๔	๔	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๖๔๔,๐๐๐	๑,๖๒๗,๐๐๐	๑,๖๗๙,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บนสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลของหน่วยงาน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาลรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๗๙ คน จากทั้งหมด ๖ กอง และ ๑ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายของข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๘ ข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๖ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๒ พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๕

หลักสูตรตามความต้องการของพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรที่ความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	บทบาท -หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๕๕
๒	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒๐
๓	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๑๐
๔	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๐
๕	การอบรมหลักสูตรทางวินัย	๕

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐.๙๘ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาฝึกอบรม ๒ -๓ วัน ร้อยละ ๓๗.๖๑ พอใจหลักสูตรที่มีระยะเวลาฝึกอบรม ๕-๗ วัน ร้อยละ ๔.๑๑ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๘-๑๕ วัน และมีเพียงร้อยละ ๑.๖๑ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือจังหวัดใกล้เคียงเนื่องจากสะดวกในการเดินทาง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลความสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลของหน่วยงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนงบประมาณ ค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผน ฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและหน่วยงานมากที่สุด นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

ที่ ๕๕ / ๒๕๖๖

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

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ

๑. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีหน้าที่ดังนี้

๑.๑ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๓ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๔ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

๑.๕ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสุเชษฐา บัวอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

สำเนาถูกต้อง

นายก อบจ. เพชรบูรณ์

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุขเสริญ บัวอินทร์	ประธานกรรมการ		
๒	นางวลัยพร มีสา	กรรมการ		
๓	นายปิยบุตร บุญแกม	กรรมการ		
๔	นางอุไรวรรณ บุญเรียน	กรรมการ		
๕	นางราตรี ราชพรหมมินทร์	กรรมการ		
๖	ว่าที่ร้อยตรีปรเมศวร์ ราชพรหมมินทร์	กรรมการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุขเสริญ บัวอินทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่างๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุขเสริญ บัวอินทร์

ประธานกรรมการ

- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีองค์ประกอบของคณะกรรมการจะประกอบไปด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
 ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ
 ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ไม่เกิน ๒ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๖๐๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ/เลขานุการ

สำเนาออกกอง

๑. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีหน้าที่ดังนี้

- ๑.๑ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๑.๒ ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ๑.๓ ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๑.๔ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล
 - ๑.๕ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- รับทราบ-

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒
ที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ว่าที่ร้อยตรีปรเมศวร์ ราชพรหมมินทร์

กรรมการ/เลขานุการ

- ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) ด้านการบริหาร
 - (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- ๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) นั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการอบรม/พัฒนาบุคลากรและให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้
๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
 ๒. หลักสูตรรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
 ๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)
 ๕. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
 ๖. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้

สำเนาถูกต้อง

นายก อบจ. ชลบุรี
นายก อบจ. ชลบุรี
/๗.หลักสูตร...

๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
 ๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
 ๙. หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)
 ๑๐. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
 ๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
 ๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
 ๑๓. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
 ๑๔. หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์
 ๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
 ๑๖. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
 ๑๗. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
 ๑๘. หลักสูตรวิศวกรโยธา
 ๑๙. หลักสูตรนายช่างโยธา
 ๒๐. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
 ๒๑. อบรมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
- มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

นายสุขเสรี บัวอินทร์

ประธานกรรมการ - การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เราจะดำเนินการอย่างไร

ว่าที่ร้อยตรีปรเมศวร์ ราชพรหมมินทร์

กรรมการ/เลขานุการ - หลังเสร็จสิ้นการประชุมเพื่อพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรในวันนี้ ในส่วนของงาน
การเจ้าหน้าที่จะได้จัดเตรียมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์
เพื่อให้ประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

นายสุขเสรี บัวอินทร์

ประธานกรรมการ - ที่ประชุมมีท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ที่ประชุม - ไม่มี

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) ว่าที่ร้อยตรี

(ปรเมศวร์ ราชพรหมมินทร์)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสุขเสรี บัวอินทร์)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุขเสรีญ บัวอินทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล ประธานกรรมการ		
๒	นางวลัยพร มีสา	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๓	นายปิยบุตร บุญแถม	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๔	นางอุไรวรรณ บุญเรียน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ		
๕	นางราตรี ราชพรหมินทร์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ		
๖	ว่าที่ร้อยตรีปรเมศวร์ ราชพรหมินทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล กรรมการ		

สำเนาถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี

(ปรเมศวร์ ราชพรหมินทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

- ☒ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองการศึกษาฯ

- ☐ กองสวัสดิการสังคม
☐ กองสาธารณสุขฯ
☐ หน่วยตรวจสอบ



องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล
เลขที่รับ ๒๙๕๕
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา ๑๕.๓๐ น.

ที่ พช ๐๐๒๓.๒/ว ๕๙๓๕

ศาลากลางจังหวัดเพชรบูรณ์
ถนนสระบุรี-หล่มสัก พช ๖๗๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๐๒ แห่ง และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ให้รายงาน ก.อบต.จังหวัด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่มิได้ประกาศ และจัดส่ง File แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีทาง E-mail : Phetchabunlocal.2@hotmail.com ด้วย รายละเอียด

ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

เรียน ทบ. อบต. วังบาล

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

- ☐ เพื่อทราบ
☐ เพื่อพิจารณาอนุมัติ
☒ เพื่อสั่งการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชนก มากพันธุ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

๒๕๖๖ ๑.๒๕๖๖
๒๕๖๖ ๑.๒๕๖๖
๒๕๖๖ ๑.๒๕๖๖
๒๕๖๖ ๑.๒๕๖๖

- เพื่อโปรดพิจารณา
- เพื่อโปรดพิจารณา

(นางคณินิจ สายคำม)

ว่าที่ร้อยตรี

(ประเมษฐ์ ราชพรหมินทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐-๕๖๗๒-๕๗๓๘

- ๑๕๖

๑๕๖

๓ ต.ค. ๒๕๖๖

(นายสุทธเสริญ บัวอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
			ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	ส่วนที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนา	ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา
๑	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.บ้านโคก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.เสด็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.นาป่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.บ้านโคก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.ท่าพล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.วังชมพู	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗	เมืองเพชรบูรณ์	อบจ.ป่าเลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.นายม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.หนองปรุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๐	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.ตะบะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๑	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.น้ำร้อน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๒	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.ระวิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๓	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.ห้วยสะแก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๔	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.คางเหล็ก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๕	เมืองเพชรบูรณ์	อบต.หัวใหญ่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๖	วังโป่ง	อบต.วังโป่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๗	วังโป่ง	อบต.วังศาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
			ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	ส่วนที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนา	ส่วนที่ ๓ หลักยุทธการพัฒนา	ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา
๑๘	วังโป่ง	อบต.ห้วยดง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๙	วังโป่ง	อบต.วังหิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๐	วังโป่ง	อบต.ชัยบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๑	น้ำหนาว	อบต.น้ำหนาว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๒	น้ำหนาว	อบต.วังวาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๓	น้ำหนาว	อบต.หลักด่าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๔	น้ำหนาว	อบต.โคกมน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๕	หล่มเก่า	อบต.ศาลกลอย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๖	หล่มเก่า	อบต.ศิลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๗	หล่มเก่า	อบต.นาข้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๘	หล่มเก่า	อบต.ทิมขาว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๙	หล่มเก่า	อบต.วังบาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๐	หล่มเก่า	อบต.หล่มเก่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๑	หล่มเก่า	อบต.บ้านเนิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๒	หล่มเก่า	อบต.นาแซง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๓	หล่มเก่า	อบต.นาเกาะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๔	หนองไผ่	อบต.หนองไผ่	✓	✓	✓	✓	✓	✓

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
			ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	ส่วนที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนา	ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินงาน	ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา
๓๕	หนองไผ่	อบต.ห้วยโป่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๖	หนองไผ่	อบต.กองทุล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๗	หนองไผ่	อบต.ท่าแดง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๘	หนองไผ่	อบต.วังท่าดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๙	หนองไผ่	อบต.วังโบสถ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๐	หนองไผ่	อบต.ท่าด้วง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๑	หนองไผ่	อบต.เพชรละคร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๒	หนองไผ่	อบต.ยางงาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๓	เขาค้อ	อบต.เขาค้อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๔	เขาค้อ	อบต.หนองแม่นา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๕	เขาค้อ	อบต.ทุ่งสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๖	เขาค้อ	อบต.เข็กน้อย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๗	วิเชียรบุรี	อบต.ท่าโรง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๘	วิเชียรบุรี	อบต.บ่อรัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๙	วิเชียรบุรี	อบต.น้ำร้อน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๐	วิเชียรบุรี	อบต.ยางสาว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๑	วิเชียรบุรี	อบต.โคกปรัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
			ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	ส่วนที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนา	ส่วนที่ ๓ หลักยุทธศาสตร์พัฒนา	ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินงาน	ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา
๕๒	วิเชียรบุรี	อบต.บึงกระจับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๓	วิเชียรบุรี	อบต.สามแยก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๔	วิเชียรบุรี	อบต.สระประดู่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๕	วิเชียรบุรี	อบต.พุดาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๖	วิเชียรบุรี	อบต.พุดย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๗	วิเชียรบุรี	อบต.วังใหญ่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๘	วิเชียรบุรี	อบต.จันทบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๙	วิเชียรบุรี	อบต.ชัยน้อย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๐	วิเชียรบุรี	อบต.ภูน้ำหยด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๑	ชนแดน	อบต.ลาดแค	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๒	ชนแดน	อบต.ท่าข้าม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๓	ชนแดน	อบต.คงขย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๔	ชนแดน	อบต.ชัยพรา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๕	ชนแดน	อบต.ชนแดน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๖	ชนแดน	อบต.พุทบาท	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๗	ชนแดน	อบต.ตะกุดไร่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๘	ชนแดน	อบต.บ้านกล้วย	✓	✓	✓	✓	✓	✓

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
			ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	ส่วนที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนา	ส่วนที่ ๓ หลักยุทธศาสตร์พัฒนา	ส่วนที่ ๔ วิสัยทัศน์และระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินงาน	ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา
๖๙	หล่มสัก	อบต.น้ำก้อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๐	หล่มสัก	อบต. น้ำชุม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๑	หล่มสัก	อบต.บ้านกลาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๒	หล่มสัก	อบต.บ้านโสก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๓	หล่มสัก	อบต.บึงน้ำเต้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๔	หล่มสัก	อบต.ปากช่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๕	หล่มสัก	อบต.วัดป่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๖	หล่มสัก	อบต.หนองเขว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๗	หล่มสัก	อบต.ลานป่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๘	หล่มสัก	อบต.บ้านดัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗๙	หล่มสัก	อบต.ป่งคล้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๐	หล่มสัก	อบต.สักหลด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๑	หล่มสัก	อบต.บ้านไร่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๒	หล่มสัก	อบต.ท่าอิฐ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๓	หล่มสัก	อบต.ผาแยบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๔	หล่มสัก	อบต.หัวไร่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๕	หล่มสัก	อบต.ปากดุก	✓	✓	✓	✓	✓	✓

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
			ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	ส่วนที่ ๒ เป้าหมายการพัฒนา	ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา
๘๖	หล่มสัก	อบต.บ้านห้วย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๗	หล่มสัก	อบต.ช้างตะลูด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๘	บึงสามพัน	อบต.กุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘๙	บึงสามพัน	อบต.ชัยมงคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๐	บึงสามพัน	อบต.ชัยมงคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๑	บึงสามพัน	อบต.วังพิรุณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๒	บึงสามพัน	อบต.หนองแก	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๓	บึงสามพัน	อบต.สระแก้ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๔	บึงสามพัน	อบต.พญาวัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๕	บึงสามพัน	อบต.บึงสามพัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๖	บึงสามพัน	อบต.ศรีมงคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๗	ศรีเทพ	อบต.คลองกระดังง์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๘	ศรีเทพ	อบต.นาสนั่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙๙	ศรีเทพ	อบต.ศรีเทพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๐๐	ศรีเทพ	อบต.สระกรวด	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๐๑	ศรีเทพ	อบต.หนองยางน้อย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๐๒	ศรีเทพ	อบต.ประจักษ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓

