



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม  
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี



## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p>มาตรา ๖๗</p> <p>(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก</p> <p>มาตรา ๖๘</p> <p>(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร</p> <p>(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น</p> <p>(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ</p> <p>(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ</p> <p>(๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>(๕) การสาธารณสุขการ</p> <p>(๒๕) การผังเมือง</p>
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<p>มาตรา ๖๘</p> <p>(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว</p> <p>(๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน</p> <p>(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>
๓. ด้านสังคม	<p>มาตรา ๖๗</p> <p>(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>มาตรา ๖๘</p> <p>(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ</p> <p>(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์</p> <p>(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๖) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ</p> <p>(๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย</p> <p>(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน</p> <p>(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>



ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๔. ด้านการเมืองการบริหาร	<b>มาตรา ๖๙/๑</b> การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้ค้ำประกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การ จัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การ ตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ว่า ด้วยกรณีนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด	<b>มาตรา ๑๖</b> (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ ตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความ เสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<b>มาตรา ๖๗</b> (๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<b>มาตรา ๑๖</b> (๒๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านสาธารณสุข	<b>มาตรา ๖๗</b> (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	<b>มาตรา ๑๖</b> (๑๙) การสาธารณสุขการอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๗. ด้านการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม	<b>มาตรา ๖๗</b> (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการ จัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนา เด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจาก กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น	<b>มาตรา ๑๖</b> (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



## ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

**ภารกิจหลัก** เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- **ด้านเศรษฐกิจ** การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

**ภารกิจรอง** เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

- **ด้านสังคม** การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และการส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

- **ด้านการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- **ด้านสาธารณสุข** การป้องกันและระงับโรคติดต่อ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี

- **ด้านการเมืองการบริหาร** การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๕. ทักษะการประสานงาน

### (๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๕. ความรู้เรื่องการเขียนโครงการ

### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ
๕. งานพัฒนาชุมชน
๖. งานการเงินและบัญชี



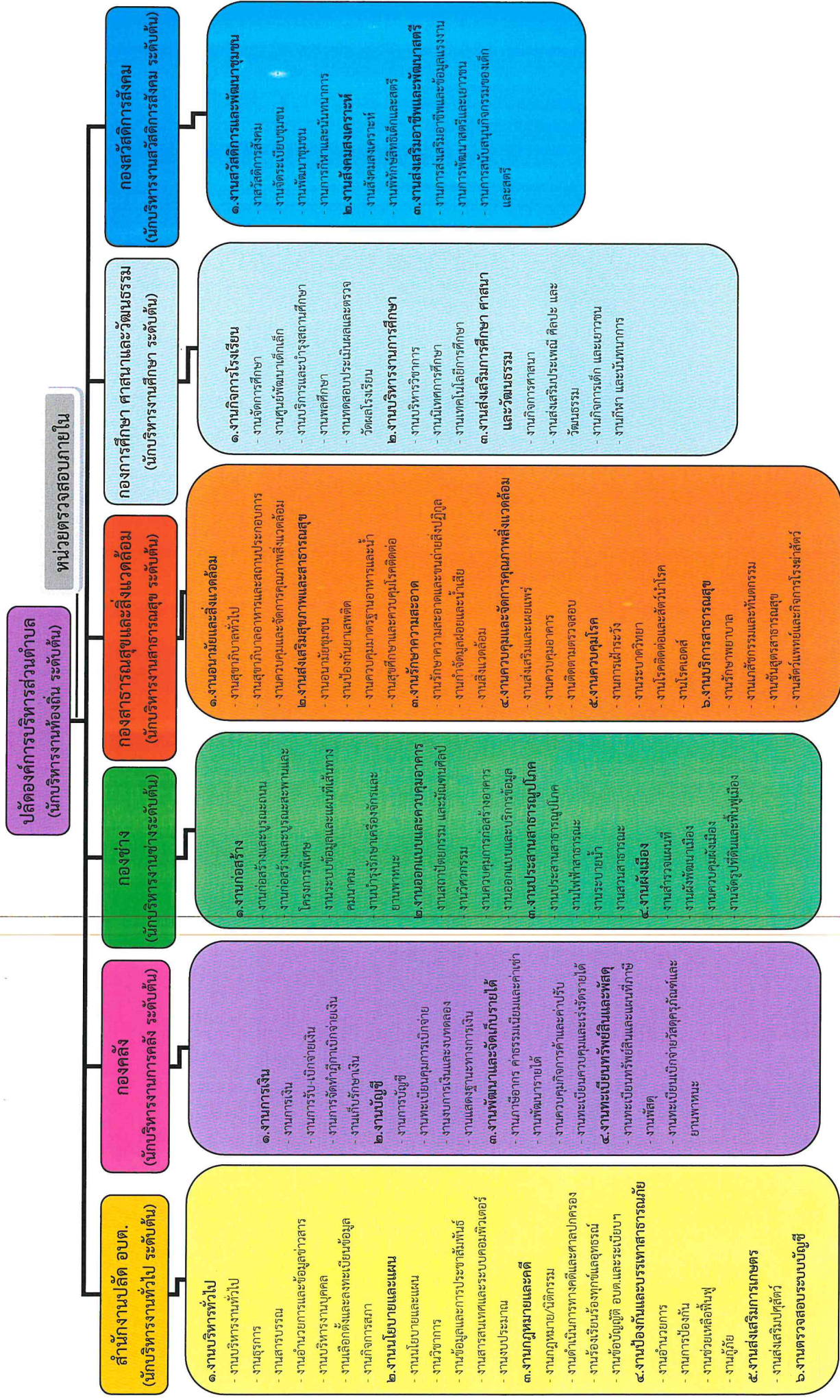
## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางครกสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

จุดแข็ง Strength (S)	จุดอ่อน Weakness (W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. องค์กรมีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย</li> <li>๒. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง</li> <li>๓. องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</li> <li>๔. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอย่างเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการพัฒนา</li> <li>๒. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการภายในยังขาดความร่วมมือกัน</li> <li>๓. บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง</li> <li>๔. บุคลากรยังขาดความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ</li> </ol>
โอกาส Opportunities (O)	อุปสรรค Threats (T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>๒. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น</li> <li>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๔. ก.อบต. มีการกำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</li> <li>๕. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้งทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่</li> <li>๒. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่มีปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน</li> <li>๓. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย</li> </ol>



## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม



## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รหัส : (๐๐)
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัด อบต. (สป.)</b>								รหัส : (๐๑)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๓๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง(กค.)</b>								รหัส : (๐๔)
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง(กช.)</b>								รหัส : (๐๕)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(กสส.)</b>								รหัส : (๐๖) -ว่าง-
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๓๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๓๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ขง) (๓๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								(ว่าง)
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจํารถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(กศ.)</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รหัส : (๐๘) -ว่าง-	
นักวิชาการศึกษานำนาญการ (๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูผู้ช่วย (๓๘-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๙๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครูผู้ช่วย (๓๘-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๙๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดตามประกาศโครงสร้าง)	๐	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทัชชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>ส่วนราชการ</b>	<b>กรอบ อัตรา กำลัง เดิม</b>	<b>กรอบ อัตรา ตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๖๔</b>	<b>๒๕๖๕</b>	<b>๒๕๖๖</b>	<b>อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด</b>			<b>หมายเหตุ</b>	
					<b>๒๕๖๔</b>	<b>๒๕๖๕</b>	<b>๒๕๖๖</b>		
<b>กองสวัสดิการสังคม(กสค.)</b>								<b>รหัส : (๑๑)</b>	
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(นตภ.)</b>								<b>รหัส : (๑๒)</b>	
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		



**๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร**

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๑	๑๓	๓	-	๑๗
พนักงานครู	-	-	-	๒	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	๑	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๘	๓	๗	๙	-	-	๒๗
รวม	๘	๔	๘	๒๕	๓	-	๔๘
คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๖๗	๘.๓๓	๑๖.๖๗	๕๒.๐๘	๖.๒๕	-	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครกพบว่าส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครกมีระดับคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน๑๓คนคิดเป็นร้อยละ๕๕.๕๕ รองลงมาคือระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจำนวน ๑๐ คนคิดเป็นร้อยละ๒๒.๗๓ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่าจำนวน๙คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๕ระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน๘คนคิดเป็นร้อยละ๒๐.๘๕และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าจำนวน๓คนคิดเป็นร้อยละ๖.๘๒

**๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครก (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักความอาวุโสเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครก



ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนสายงาน	คิดเป็นร้อยละ
บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๕.๐
อำนาจการท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสาธารณสุข	๖	๓๐.๐
วิชาการ	๑) จัดการงานทั่วไป ๒) ทรัพยากรบุคคล ๓) วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) พัฒนาชุมชน ๕) วิชาการศึกษา ๖) วิชาการพัสดุ ๗) วิชาการเงินและบัญชี ๘) ตรวจสอบภายใน ๙) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๙	๔๕.๐
ทั่วไป	๑) ปฏิบัติงานธุรการ ๒) ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ ๓) ปฏิบัติงานช่างโยธา	๓	๑๕.๐
พนักงานครู	สายงานการสอน	๑	๕.๐
รวม		๒๐	๑๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู) พบว่าจำนวนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ที่มากที่สุดที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือประเภทวิชาการจำนวน ๙ สายงานคิดเป็นร้อยละ ๔๕ รองลงมาคือประเภทอำนาจการท้องถิ่นจำนวน ๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ประเภททั่วไปจำนวน ๓ สายงานคิดเป็นร้อยละ ๑๕ ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละ ๑ สายงานคิดเป็นร้อยละ ๕

## ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากรโดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรโดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มเพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๕
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	๔	๕๑.๒๕
วิชาการ	-	-	-	๓	๓	๒	-	-	๘	๔๐.๐๖
ทั่วไป	-	-	-	๑	๓	-	-	-	๔	๔๑.๖๖
พนักงานครู	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๑.๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๐.๕
พนักงานจ้าง	-	๕	-	๓	๔	๗	๓	๕	๒๗	๔๓.๑๗
รวม	-	๕	-	๗	๑๐	๑๔	๖	๖	๔๘	๔๖.๑๖
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๐.๔๒	-	๑๔.๕๘	๒๐.๘๓	๒๙.๑๗	๑๒.๕๐	๑๒.๕		

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากรโดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๖.๑๖ ปี ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๗ รองลงมาคือช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๓ ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ และช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป ช่วงอายุละ ๖ รายเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และช่วงอายุที่น้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ มีจำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๒



## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	จัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	ทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นิติการ	-	-	-	-
๙	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๐	วิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	วิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๒	วิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๓	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๔	ปฏิบัติงานธุรการ	-	-	-	-
๑๕	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๖	ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๗	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๘	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-	-	-	-
๑๙	สายงานการสอน	-	-	-	-
รวม					

จากตารางการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม พบว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่มีการสูญเสียกำลังคนจากเหตุเกษียณอายุราชการ

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปเพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มจำนวน ๔๘ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมายวิธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหารพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง



๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

**๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ดังนี้

**(๑) การปฐมนิเทศ**

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

**(๒) การฝึกอบรม**

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

**(๓) การศึกษา หรือดูงาน**

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

**(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา**

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

**(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม**

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิด ในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำดูแล ทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ มักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร



๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.อบต. และ สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอันวยความสะดวกรและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาบุคลากรประเภทข้าราชการ ประกอบด้วยพนักงานตำบลและพนักงานครู ตามหลักสูตรสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดโดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พันจ่าตรีปัญญา สุริย์แสง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ปริญญาโท	๒๓ ปี ๑๐ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>									
๒	นางพิมพ์ภัช เพชรมันคงเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ปริญญาตรี	๒๔ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓	นางสาวพรณี แดงทหาร	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	ปริญญาตรี	๑๘ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นายนพพล พราหมณ์ฤกษ์	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก	ปริญญาตรี	๑๗ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นายณัฐวัตร แยมรัมย์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	ปริญญาตรี	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๖	นางนิศรา มณีรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	ปริญญาตรี	๕ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>									
๗	นางสาวดุจดุฑย สอาดนัก	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ปริญญาโท	๒๕ ปี ๘ เดือน	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๘	นางสุนิภรณ์ ปฐมบุญพงษ์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ปริญญาตรี	๑๙ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๙	นางสาวทิพย์วารี ต้ามาก	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	ปริญญาตรี	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐	นางสาวปนัดดา สีนเดิม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	ปวช.	๑๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๑	นายรักธรรม อังกินันท์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ปริญญาตรี	๒๗ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๒	นายคณิต อังกินันท์	นายช่างโยธา	ปง.	ปริญญาตรี	๑๗ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๑๓	นางสาวปารตี ขาตุรูปานนท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	อนุปริญญา	๑๗ ปี - เดือน			+๑		
	กองการศึกษาฯ (๐๘)									
๑๔	นางสาวชินรัตน์ เจียมดี	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ปริญญาตรี	๑๖ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์									
๑๕	นางสาวเบญจพร เกตโกล	ครูผู้ช่วย	คศ ๑	ปริญญาตรี	๑๑ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ วัดบ้านเดทอง									
๑๖	นางสาวบุญยืน จุลชาติ	ครูผู้ช่วย	คศ ๑	ปริญญาตรี	๑๑ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๑๗	นางสาวชนิษฐา แดกซ้อ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	ต้น	ปริญญาตรี	๑๖ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	
๑๘	นายธนาวุฒิ อุ่นจิตต์	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ปริญญาตรี	- ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๑๙	นางสาววาสนา มิตรจิต	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	ปริญญาโท	๑๔ ปี ๘ เดือน		+๑			
							๖	๕	๔	
				รวม						

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

๒๓



## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

### ๔.๓ ค่านิยม(Value)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากร อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มกำหนด

STRONG

S = SeviceMind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ

T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว

O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

#### ๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรดังนี้

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กร เป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่

๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร(Strategic)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ หลักยุทธ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณในการพัฒนา			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร หลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละ ๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	๑. e-Learning	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๕๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	รวม			๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณในการพัฒนา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นดำเนินการ
				ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงาน ของ รัฐ / สถาบันการศึกษาให้บริการ วิชาการ
๒. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรม ในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบการ ฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงาน ของ รัฐ / สถาบันการศึกษาให้บริการ วิชาการ
	รวม			๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการหลัก/ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณในการพัฒนา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		
๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๑. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ร้อยละ ๘๐	-	-	-	๑. การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	รวม			-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณในการพัฒนา			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
				ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙		
๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมการป้องกันทุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม/การป้องกัน การทุจริต / การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกอบรมปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
๒. บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเสริมสร้างความรักความสามัคคีในองค์กร	๒. โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกอบรมปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม
รวม				๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐		



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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓	๓	๓	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๒	๒	๒	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	
	รวม	๘	๘	๘	๖๖๐,๐๐๐	๖๖๐,๐๐๐	๖๖๐,๐๐๐	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                                    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                               | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับภายในระยะเวลา ๖๐ วันนับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓. ส่วนราชการนำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล(Local Performance Assessment : LPA)ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)



- ๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
- ๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรต่ำกว่า ๑ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๒ - ๓ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๔ - ๕ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๖ - ๗ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ ๘ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา