

# แผนพัฒนาบุคลากร

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอระเพ็ด  
อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ<sup>๑</sup>  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในตำบลบึงบือ โดยได้เสนอให้คณะกรรมการพนักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ได้มีมติเมื่อ คราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ อำเภอเทพรักษ์ จังหวัดนครราชสีมา เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศุภโชค ภูมิโคกรักษ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ

## คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตการกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๔ ดำเนินการรวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง

สิงหาคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	๖
๒.๑ การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๒.๒ การกิจหลักและการกิจrong ท่องศักยภาพและศักยภาพของบุคลากร	๙
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๐
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๑
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๘
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๙
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	๒๐
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๐
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๔
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๖
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	๒๘
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๒๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๘
๔.๓ ค่านิยม	๒๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	๓๖
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๖
๕.๓ บทสรุป	๓๗

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ข้างต้น ดังนี้

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจุงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเรียนรู้ก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลลัพธ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อานาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๒) พระราชนูญภูมิภาคฯ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งกิจการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

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

๕) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล วิถีทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ อำเภอเทพรักษ์ จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ประกอบด้วย ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ดังนี้

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรประกอบด้วย ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ดังนี้

(๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถีน (ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บต.)

(๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ มีเครื่องมือในการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๓) เพื่อให้บุคลากรท้องถีนมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๔) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ได้ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ให้สามารถให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้อง กับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารห้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประยุตคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีต่อไป

## ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

#### ๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ตั้งบังคับบัญชาและคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

### ๒. การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อุปถัมภ์ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อุปถัมภ์ได้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนา แล้วผู้บังคับบัญชา ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อุปถัมภ์ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มนบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดย สามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การ สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อุปถัมภ์ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับ หน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเริ่มต้น



- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



### ๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชน  
ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การดูงาน
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การฝึกอบรม
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ฯลฯ



### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้  
ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

↓  
สิ้นสุด

## การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาที่ติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ ยังได้นำให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้นำการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้นำการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา ของเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สถาบันตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และร่วบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัย คุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล โดยนายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติ ให้ตั้งสถาบันฯ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, พระราชบัญญัติเทศบาล, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามการกิจ SWOT เช่น

### ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เข้มต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จากตำบลบึงบีโตรึ่งต่อกับตำบลหนองแวง เส้นตำบลบึงบีโตรึ่งต่อกับตำบลล่วงยายทอง ตำบลบึงบีโตรึ่งต่อกับตำบลละตะบะ
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ เช่น จัดให้มีน้ำสะอาดใช้ การไฟฟ้าเข้าถึงทุกบ้าน ๆ ฯลฯ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก เช่น ก่อสร้างหรือซ่อมแซมถนน การจัดให้มีแหล่งน้ำ ฯลฯ
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

### ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การจัดการศึกษา มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราชภาร
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราชภาร
- (๘) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๙) การจัดให้มีสุขาและมาปณสถาน

ฯลฯ

### ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การจัดให้ระบบบริการความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภากำแพง

ฯลฯ

#### **๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**

**มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการตีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

#### **๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ฯลฯ

#### **๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

**๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิน**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถินอื่นในการพัฒนาท้องถิน  
สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถินอื่นในการ  
พัฒนาท้องถิน
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิน
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถินอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถินอื่น

ฯลฯ

**๒.๒ ภารกิจหลักและการกิจrongที่องค์กรปกครองส่วนท้องถินจะดำเนินการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบือ นำการกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมาพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก  
และการกิจrongที่ต้องดำเนินการ ดังนี้**

**ภารกิจหลัก**

**๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**ภารกิจรอง**

**๑. การพัฒนาระบบและส่งเสริมประเพณีท้องถิน**

- ๑. การส่งเสริมการเกษตร
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ได้คำนึงถึงกรอบการกิจลักษณ์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลลัพธ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ภารกิจเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยน้ำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลาดบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและร่วมรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

## ความต้องการความต้าดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

โดยสรุปความต้องการแต่ละด้านได้ดังนี้

- (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

**คำอธิบาย :** ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่nvิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) อันจะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประทีนละ ๕ ข้อ เช่น

## การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

### จุดแข็ง (Strengths : S)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ แล้วว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ และการดำเนินไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ดังนี้

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

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ และจัดให้มามาไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขับเคลื่อน กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

### โอกาส (Opportunities : O)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลบึง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

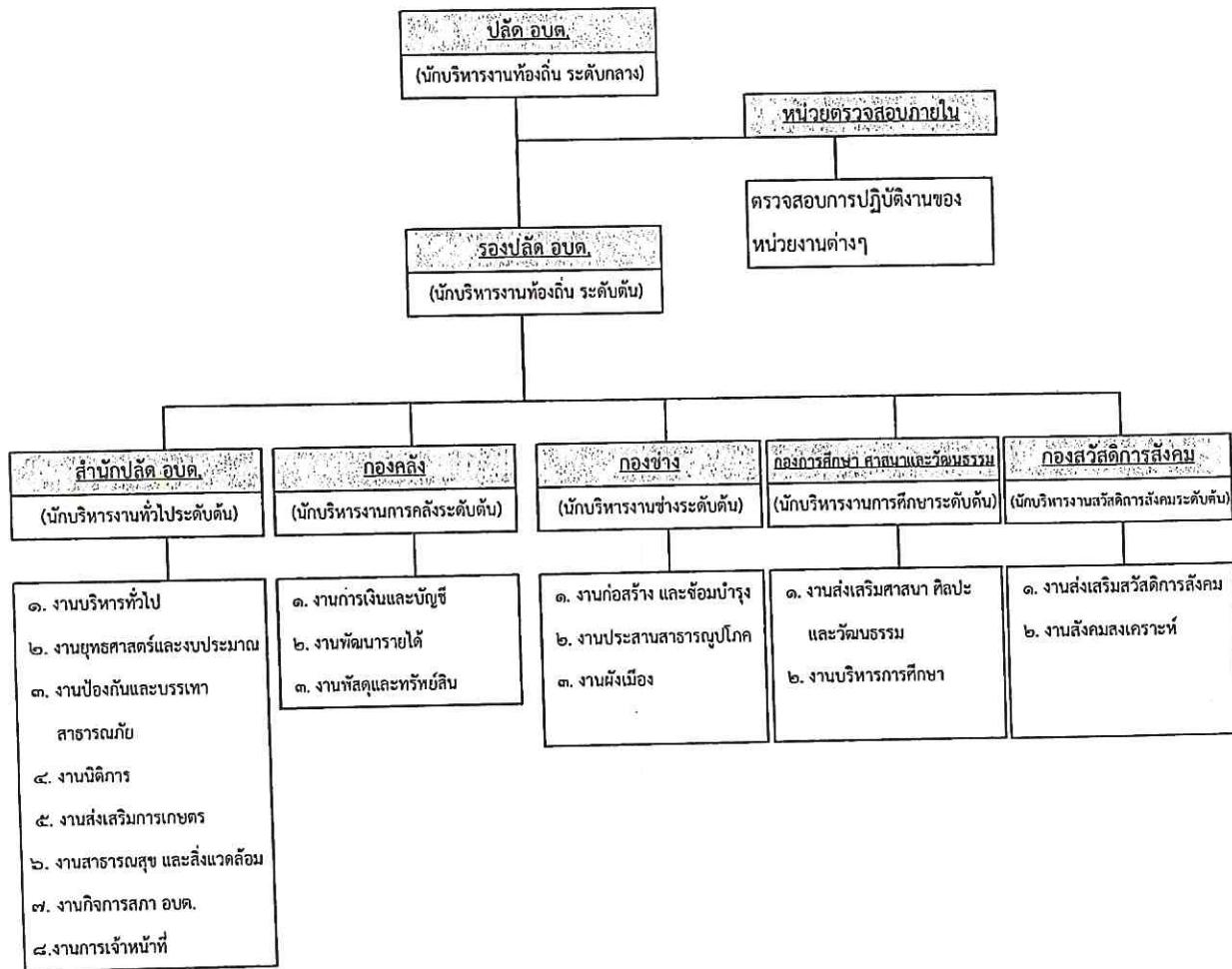
- ๑.นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

## อุปสรรค (Threat : T)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียหักทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้ ดังนี้

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน
๖. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคคลากรและงบประมาณ

## ๒๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	กองสวัสดิการฯ	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีคนครอง	9	3	2	5	2	1	22
ร่วง	6	4	3	7	2	0	22
รวม	15	7	5	12	4	1	44

#### ๒.๖ ครอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ทั้งครอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียนอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
	สำนักปลัด อปด.									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง									
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑๑	คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	(ว่าง ๑)
๑๒	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑๔	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	-	
	กองคลัง									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง									
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	

๒๒	<b>กองซ่อมบำรุง</b> ผอ.กองซ่อมบำรุงงานช่างระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
๒๗	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองค่างขาน</b>								
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บึงบีรือ</b>								
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (การกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
	<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
๓๗	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>+๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อได้เคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อที่มีผลต่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อ สรุปจากบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน ๒๓ คน ได้ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑	๑๑	๑	-	๑๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา				๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๓	-	๓	๓	-	-	๙
รวม	๓	-	๔	๑๕	๑	-	๒๓
คิดเป็นร้อยละ	๑๓.๐๔	๐	๑๗.๓๙	๖๕.๒๒	๔.๓๕	๐	๑๐๐.๐๐

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อได้ดำเนินการ วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยความมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอเร่อ ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทัวไป
(๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	(๑) นักบริหารงานทั่วไป (๒) นักบริหารงานการคลัง (๓) นักบริหารงานช่าง (๔) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (๕) นักบริหารงานการศึกษา	(๑) นักจัดการงานทั่วไป (๒) นักทรัพยากรบุคคล (๓) นักวิเคราะห์ทันโลก และแผน <sup>๔</sup> (๔) นักวิชาการเงินและบัญชี (๕) นักวิชาการพัสดุ (๖) วิศวกรรมโยธา <sup>๕</sup> (๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน <sup>๖</sup> (๘) นักวิชาการศึกษา <sup>๗</sup> (๙) นักพัฒนาชุมชน <sup>๘</sup>	(๑) เจ้าพนักงานธุรการ (๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <sup>๙</sup> (๓) เจ้าพนักงานพัสดุ <sup>๑๐</sup> (๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข <sup>๑๑</sup> (๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <sup>๑๒</sup> (๖) นายช่างโยธา <sup>๑๓</sup> (๗) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <sup>๑๔</sup> (๘) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <sup>๑๕</sup>

## ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลบึงปรือ จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งช่วงอายุ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕๙.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๓	๕๗.๖๖
วิชาการ	-	-	-	๑	๓	๑	๑	-	๖	๕๔.๓๓
ทั่วไป	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๕๕
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๕๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	-	๑	-	๔	๒	๑	๑	-	๙	๕๐.๖๖
รวม	-	๑	-	๕	๗	๖	๓	๑	๒๓	๕๔.๕๒
คิดเป็นร้อยละ	-	๔.๓๕	๐	๒๑.๗๔	๓๐.๔๓	๒๖.๐๙	๑๓.๐๔	๔.๓๕	๑๐๐	

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้ดำเนินการ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ สรุปได้ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๗	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๙	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	-	-	-	-

๑๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๓	ครู	-	-	-	-
รวม		-	-	๑	๑

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ๒๓ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ๓ ราย ครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๔ ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถิน

องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถิน ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหาภักดิ์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านคิดเห็น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็น และเหมาะสม ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาต้นเรื่องของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะดัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชื่สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มนุษย์ใจที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลลัพธ์ที่ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำ แนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกอบรมปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาเมื่อนำมาฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคุ้มครองและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง หน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้วิธีส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

#### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปrecio กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลบึงปrecio ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยที่ว่าไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งนั่ง ได้โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

#### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปrecio ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นใน ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกรักสุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายชัดเจน และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพป้องกัน และตรวจสอบได้
  - ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาชุมชนการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา  
องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นรือได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาชุมชนการศึกษาที่ต้องดำเนินตามหลักสูตรสถานศึกษาขององค์กรบริหารส่วนท้องที่  
ตำบลเป็นรือ โดยใช้ชื่อ “บุคลากรบุญบุญคราภร์บุญบุญ” เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนสามารถเผยแพร่กิจกรรมทางศิลปะนักงานส่วนท้องที่ ตั้งแต่  
ความกว้างหนาของชุมชนการศึกษาท้องที่ ตั้งแต่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง <sup>(ปี /เดือน)</sup>	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน	แผนภาพเข้าร่วมการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสถานศึกษาฯ		หมายเหตุ
							ยอดรวม	จำนวนเดือน	
๑	นางศรีวัน พันธุ์วนิช	ปลัด อบต.	ภายนอก	ผู้ช่วยครุศาสตร์ บัณฑิต	๑๙ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-
๒	นางสาวอรุณรัตน์ ชัยวัฒน์	รองปลัด อบต.	ภายนอก	ผู้ช่วยครุศาสตร์ บัณฑิต	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-
๓	นายปงร พิษษาย	ผู้ช่วยครุศาสตร์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ผู้ช่วยครุศาสตร์บัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-
๔	นายเติมศักดิ์ กันธุ์วนิช	นักจัดการงานทั่วไป	เชก.	ผู้ช่วยครุศาสตร์ บัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-
๕	นางสุมิลี หาญวนิช	นักพัฒนาครุศาสตร์	เชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-
๖	ภรณศักดิ์ (๐๘๕)	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	- ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-
๗	นางสาวลภารณ์ วงศ์ไชย	เจ้าหน้าที่บันทึกประจำตัว	เชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-
๘	นายสุรชัย ชัยวนิช	นายนิยม	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	-	-	-	-
๙	ภรณศักดิ์ (๐๘๕)	นายนิยม	ปก.	(ซ่างก่อสร้าง)	๖ ปี - เดือน	-	-	+๑	-
๑๐	นางสาวนิตยา ศรีราษฎร์ ศรีราษฎร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตร์บัณฑิต (ปรับโฉนด)	๗ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น	-	+๑	-
๑๑	นายวิรากุล จันทร์พงษ์	นักวิชาการศึกษา	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-
๑๒	นางสาวอรรอน พันธุ์วนิช	ศรีราษฎร์	เชก.	ครุศาสตร์บัณฑิต (ปร้อมร่วม)	๑๐ ปี - เดือน	-	-	-	-

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision )

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรใน ความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ

ทันสมัย	ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ	เติดคุณธรรม
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”	

ทันสมัย (M : Modern) : ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการ ถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY) : ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND) : การปฏิบัติตามแนวพระราชดำริสรพระบาทสมเด็จ พระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อ สนับสนุนนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ๘/๑ การ บริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงการกิจแห่งแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายการกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ใน การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เติดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY) : ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือจะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา บุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือ ดังนี้

(๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงปือให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทักษณ์ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

(๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง

#### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง เพื่อให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปีงบประมาณ ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กรปีงบประมาณ ๓ ปี

๒) องค์กรปีงบประมาณ ๓ ปี มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติดน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปีงบประมาณ ๓ ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปีงบประมาณ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบึงเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกรายดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกรายดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศอาชีพ**

ลำดับ ที่ รายการ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ		วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม และ ประเมินผล
			เบ็ดเตล็ด (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (กศน.)	เบ็ดเตล็ด (กศน.)			
๑) บุคลากร ทุกระดับมี ความสำนึ คุณธรรมและ จริยธรรมที่สูง และความต้อง การที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปรัชญาไทย ซึ่งการที่รือพัฒนาในส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ บริจาม (เรียนระดับ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ หลักสูตรปรัชญาไทยจากการ หรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่ บรรจุใหม่ (เรียนระดับ ๑๐๐)	๕	๓	๖๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	งานการเงินทั่วที่ สำนักปลัด อบต. ดำเนินการ	รายงานผลการ ดำเนินการ
๒) บุคลากร ทุกระดับมี ความสำนึ คุณธรรมและ จริยธรรมที่สูง และความต้อง <sup>๒</sup> การที่ดี	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐาน ศิษย์ครูตามมาตรฐาน คุณภาพของชั้นเรียนพัฒนาส่วน ท้องถิ่น “ได้เก่ง ปั้นบั๊จจุน” ตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามมาตรฐาน ของชั้นเรียนหรือพัฒนาส่วน ท้องถิ่น (รุ่นละ ๑๐๐)	๑๕	๑๕	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	งานการเงินทั่วที่ สำนักปลัด อบต. ดำเนินการ	รายงานผลการ ดำเนินการ
๓) บุคลากร ทุกระดับมี ความสำนึ คุณธรรมและ จริยธรรมที่สูง และความต้อง <sup>๓</sup> การที่ดี	๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปรัชญาไทย ซึ่งการที่รือพัฒนาในส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ บริจาม (เรียนระดับ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ หลักสูตรปรัชญาไทยจากการ หรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่ บรรจุใหม่ (เรียนระดับ ๑๐๐)	๕	๓	๖๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	งานการเงินทั่วที่ สำนักปลัด อบต. ดำเนินการ	รายงานผลการ ดำเนินการ
รวม			๗	๗	๓๗๐,๐๐๐	๒๙๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์เบ็ด เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี		งบประมาณ		วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม และประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘			
(๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานและ พร้อมรับภาระด้วยตนเอง	(๑) โครงการเสริมสร้าง ประสาทวิชาการพัฒนาฝีหาน ทุ่มเทในการทำงานอย่างยั่งยืน. เป็นเครื่องในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการฝึกอบรม (ร้อยละ ๔๐)	๑๙	๑๙	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการ ดำเนินการ
(๒) บุคลากรมีความรู้ พัฒนารูปแบบต่อ ไปอย่างมีประสิทธิภาพ	(๑) โครงการเสริมภาระผู้สอน และการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น	ระดับความสำเร็จของ ผู้สอนรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๑	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการ ดำเนินการ
(๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะต้านต้าน ทุจริตในภาระงานในกร บภาระงาน	(๑) โครงการฝึกอบรม เพิ่มภาระเพิ่มทักษะ ต้านต้านทุจริตและการ บังคับใช้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการตัดสิน การฝึกอบรม (ร้อยละ ๔๐)	๑๙	๑๙	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการ ดำเนินการ
	รวม		๑๙๙	๑๙๙	๒๕๖๘	๒๕๖๘			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัดปูรณาจักรและเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ดำเนินการประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	๒๕๖๘ ๒๕๖๙	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงสร้าง กองบรมราชโองการที่ผ่านเข้าไปบังคับการบริหารงานบุคคลได้ส่วนห้องรับนักเรียนรุ่นตัวตอยของ 'นส' อว. ทรอนนีส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๔๐)	๑๔	๑๕	๑๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการดำเนินการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) โครงการประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ๑๒ รายการ (๔๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๔๐)	๑๔	๑๕	๑๕	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการดำเนินการ
๓) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓) โครงการประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ๑๒ รายการ (๔๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินตามตัวชี้วัด ๑๒ รายการ (๔๐)	๑๖	๑๗	๑๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	รายงานผลการดำเนินการ
	รวม		๔๐	๔๐	๔๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เศริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัวปูประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามและประเมินผล
			เบ็ดเตล็ด (คน)	เบ็ดเตล็ด (คน)	เบ็ดเตล็ด (คน)			
๑) บุคลากรทุกระดับ มี ๗ สาขา ณ ณ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นผู้นำทางการค้า	(๑) โครงการผู้อบรมรู้อาสาสมัครห้องเรียนรักโลก (๙๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินภาระสอนหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๓๐	๓๐	๓๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ
๒) โครงการอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครห้องเรียนรักโลก (๙๐)	ร้อยละของการที่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๙๐)	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ
๓) โครงการปักป้ายอสังหาริมทรัพย์ ๖๘๐	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๔๐)	๓๐	๓๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ
๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวภาพ ๙๐	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๔๐)	๓๐	๓๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ
๕) โครงการสร้างร่างกายตามจริตใจ ๙๐	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๔๐)	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ
๖) โครงการบริหารส่วนงานตามเป้าหมาย ๙๐	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๔๐)	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ
๗) โครงการเสริมสร้างค่าความซึ้ง ๙๐	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๔๐)	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	รายงานผู้อำนวยการ ดำเนินการ

**ສັງຄູປະຫວາດສະຕິການພື້ນມາບຸຄຄາກ ๓ ປີ ບໍອນອົງຄົກປະເປດປັບປຸງ**

ວັດທຸປະສົງ ຄົນເສັ້ນ ເປົ້າໝາຍ	ໂຄຮງການ/ກົງຈຽນ	ຕ້າວໜັດ	ຄ່າປໍາເຫມາຍ			ຈຳປະປະມາລ			ວິຊີກພິພັນນາ ບຸຄຄາກ	ໜ່ວຍງານ ດໍາເນີນການ	ຜູ້ປັດຈອບ	ການຕິດຕາມ ແລະ ປະໜິນຟຸລ
			ຈົດວັດ	ໜົດວັດ	ປະຈຳປີ	ຈົດວັດ	ໜົດວັດ	ປະຈຳປີ				
(๑) ບຸຄຄາກ ທຸກຮັດເປົ້ານີ້ ການພົມມາ ເສີມສົ່ງ ວິຊານົມຮຽນ ອາກົກກ່ຽວ ແລະສ່ວ່າງ ຄວາມສົ່ນຕົກ ໃນອະນຸຍາກ	(๑) ໂຄງຮາກຕົ້ມແລ້ວບົກ ເພື່ອສຸ່ພາພ	ຮ້ອຍລົບທີ່ເຂົ້າຮັມກິຈການ ກີ່ພາບອອງກົງປະກອບອອງ ສ່ວນຫຼວງໃນ (ຮ້ອຍຄະ ៨០)	៣០	៣០	៣០	១០,០០០	១០,០០០	១០,០០០	ឧົກກ	ຈຳການຈົ້າຫຼັມ	ສໍານັກປັດ ອບດ.	ຮ່າງງານພົກພະກ ດໍາເນີນການ
(๒) ໂຄງຮາກ ຕົ້ມແລ້ວບົກ ເສີມສົ່ງ ວິຊານົມຮຽນ ອາກົກກ່ຽວ ແລະສ່ວ່າງ ຄວາມສົ່ນຕົກ ໃນອະນຸຍາກ	(២) ໂຄງຮາກສັງລົບມາແປ ສຶກພະຈານທີ່ເພື່ອຫຼັມ ຫ້າຍພາກປົງບົດຕົກນາ ບຸຄຄາກ ອັບຕົງເປົ້າ ຊຸມຫຼຸນ ກົ່ມມອງກົງຕາງ ໃນທະດຳການເປົ້ານີ້	ຮ້ອຍຕະບູນບຸຄຄາກ ກີ່ພາບອອງກົງປະກອບອອງ ສ່ວນຫຼວງໃນ (ຮ້ອຍຄະ ៨០)	៣៤៥	៣៤៥	៣៤៥	៥០០,០០០	៥០០,០០០	៥០០,០០០	ឧົກກ	ຈຳການຈົ້າຫຼັມ	ສໍານັກປັດ ອບດ.	ຮ່າງງານພົກພະກ ດໍາເນີນການ
(៣) ໂຄງຮາກ ຕົ້ມແລ້ວບົກ ເສີມສົ່ງ ວິຊານົມຮຽນ ອາກົກກ່ຽວ ແລະສ່ວ່າງ ຄວາມສົ່ນຕົກ ໃນອະນຸຍາກ	(៣) ໂຄງຮາກຮັມສົ່ງ ກີ່ພາບອອງກົງປະກອບອອງ ສ່ວນຫຼວງໃນ (ຮ້ອຍຄະ ៨០)	ຮ້ອຍຕະບູນບຸຄຄາກ ກີ່ພາບອອງກົງປະກອບອອງ ສ່ວນຫຼວງໃນ (ຮ້ອຍຄະ ៨០)	៣០	៣០	៣០	១០,០០០	១០,០០០	១០,០០០	ឧົກກ	ຈຳການຈົ້າຫຼັມ	ສໍານັກປັດ ອບດ.	ຮ່າງງານພົກພະກ ດໍາເນີນການ
(៤) ໂຄງຮາກ ສົ່ງປະນາ ປະໜິນແຫ່ງເຫັນພຽງ ປະຈຳປີ	(៤) ໂຄງຮາກສົ່ງປະນາ ປະໜິນແຫ່ງເຫັນພຽງ ປະຈຳປີ	ຮ້ອຍລົບທີ່ເຂົ້າຮັມກິຈການ ກີ່ພາບອອງກົງປະກອບອອງ ສ່ວນຫຼວງໃນ (ຮ້ອຍຄະ ៨០)	៣០	៣០	៣០	៥,០០០	៥,០០០	៥,០០០	ឧົກກ	ຈຳການຈົ້າຫຼັມ	ສໍານັກປັດ ອບດ.	ຮ່າງງານພົກພະກ ດໍາເນີນການ
ຮັມ			១១	១១	១១	៦២៥,០០០	៦២៥,០០០	៦២៥,០០០				

ອະນາໄມທີ່ເຫັນວ່າສະຫະພະແນກຕົວຢ່າງດີ່ນີ້  
ມີລະຫວ່າງ - ພ. ປະເທດລາວ

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	เบ็ดเตล็ด	
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวภาพ	๒๔๕๖๗	๒๔๕๖๘	๒๔๕๖๙	๒๔๕๖๘	๒๔๕๖๙	๒๔๕๖๙	
๒	การพัฒนาคุณภาพชีวภาพเพื่อการนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐
๓	การพัฒนาคุณภาพชีวภาพเพื่อรองรับภาระด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจและการลงทุน	๓	๓	๓	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐
๔	การเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวภาพเพื่อการนำไปสู่ความสามารถทางอาชญากรรม	๓	๓	๓	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐
๖	แท่งการเรียนรู้	๒	๒	๒				
๗	ศรีนราธวันนนท์และบุคลากรนักวิชาการ							
	คุณครูฯ จิริญรัตน์ แคลล์ฟาร์ส์	๑	๑	๑	๑,๖๗๗,๐๐๐	๑,๖๗๗,๐๐๐	๑,๖๗๗,๐๐๐	๑,๖๗๗,๐๐๐
		๑๗	๑๗	๑๗				๑๗

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านครอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำงานที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบีró กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ และเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบีró ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                     | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                     | เป็นกรรมการ             |
| (๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                           | เป็นกรรมการ             |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล                   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่น้อยกว่า ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรบริหารส่วน ตำบลบึงบีró

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

#### ๔.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนานาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบึงปรือ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนราธิวาส ตลอดจนแนวโน้มโดยภายในและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจ ตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนานาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา