





สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- ๑.๑ หลักการและเหตุผล
- ๑.๒ วัตถุประสงค์
- ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี
- ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณสมบัติทางการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ ผลงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)
- ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
- ๔.๓ ตำนาน
- ๔.๔ เป้าประสงค์
- ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- ๕.๑ ความรับผิดชอบ
- ๕.๒ การติดตามและประเมินผล
- ๕.๓ บทสรุป



แผนพัฒนากฎหมาย ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว้าบพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๕) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อมุ่งให้มีความรู้ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยาได้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักกสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.พ.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราคลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด  
วิถีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร  
ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้  
ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้  
อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา จึงได้จัดทำ  
แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา  
พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ศักยภาพที่ดี คุณธรรม  
จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา อีเกอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา ในการ  
ปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑๒ วิสัยทัศน์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน  
ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการรับรู้และพัฒนาตนเอง  
โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา  
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร  
และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา สร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากร  
เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง  
ผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา  
บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและคำแนะนำขององค์การบริหารส่วนตำบลระวาง  
มหาระยา โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา  
พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา โดยให้มี  
ขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ  
ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

พนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพระยา ต้องได้รับการพัฒนาความรู้  
ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหาร  
ท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน  
ในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพระยา เป็นหน่วยดำเนินการเอง  
หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.พ. และ กอบต. หรือ ก.จ.จ. ก.พ.จ. และ กอบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดย  
วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒)  
การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอน  
งาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในองค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพระยา ต้องจัดสรร  
งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความ  
ประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ในองค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพระยา กำหนดการติดตาม  
ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วน  
ท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การ  
วางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการ  
พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระวะนพระยา และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ระวะนพระยา ๓ ปีถัดไป



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยาฯ ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนในพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้พึ่งตนเองได้ และส่งเสริมให้นำหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินงานการติดตามผลสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร(มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและกาณ์สร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุขอุปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การฝังเมือง (มาตรา ๖๘(๓))



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขอองค์การบริหารส่วนตำบลสรรคบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

### จุดแข็ง(Strength)

๑. ตำบลสรรคบุรีมีพื้นฐานนี้ ตำบลสรรคบุรีมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านหลายสาย มีเส้นทางหลักคือ ถนนสายอำเภอครบุรี-อำเภอหนองกี่ มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอครบุรี ได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลสรรคบุรีประชาชน มีแนวคิดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะอาดรวดเร็ว

๒. การตั้งฝั่งเมืองนั้น ตำบลสรรคบุรีได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การเดินทางสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาลมัสยิด และองค์การชุมชนต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นอย่างจะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่าง ๆ ดังนั้น การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการบริหารจัดการระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

### จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลสรรคบุรีประชาชนต้องการโครงสร้างพื้นฐานให้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมายังเน้นการหวังผลประโยชน์แต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้เต็มมาตรฐานอย่างจริงจัง

๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลสรรคบุรีมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดิน และหินคลุก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขังและถนนขรุขระ ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมยังมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาดื่มกิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไม่เพียงพอ และการผลิตประปายังต้องคุณภาพ

### โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรลดข้อเสียดอกเพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลสรรคบุรีประชาชนที่พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

### อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))





แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(๔) การสังักคนสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

### จุดแข็ง (Strength)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลระวางพระยา เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

### จุดอ่อน (Weak)

การรับรู้คุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ศักดิ์ศรี การใส่หูทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

### โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น  
อุปสรรค (Threat)  
ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

### จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลระวางพระยาเป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน ๙ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหาหากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

### จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความตื่นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่วินัยที่ดีขึ้น

### โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางมหาระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

### อุปสรรค (Threat)

ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ฟื้นฟูและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด(มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖(๖๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา ๑๖(๗))

### จุดแข็ง (Strength)

ตำบลระวางมหาระยามีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

### จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

### โอกาส (Opportunity)

ตำบลระวางมหาระยามีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

### อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา ๖๗(๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))
- จุดแข็ง (Strength)  
มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

#### **จุดอ่อน (Weak)**

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี

#### **โอกาส (Opportunity)**

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

#### **อุปสรรค (Threat)**

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่ต้องหันหน้าผ่น้ำที่ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสี่ยงหาย

### **ดัชนี**

#### **๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๗(๑๘))

#### **จุดแข็ง (Strength)**

ตำบลตระว่านพระยา มีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมาจน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

#### **จุดอ่อน (Weak)**

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลง ประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

#### **โอกาส (Opportunity)**

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

#### **อุปสรรค (Threat)**

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย  
๒. กระแสตะวันตกเข้ามาเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมผัสชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

#### **๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กร**

**ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**



**แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี**

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา  
ประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))  
(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ  
จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น  
(มาตรา ๑๗(๑๖))

**จุดแข็ง (Strength)**

ตำบลสระบัวพระยา มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและมีการดำเนินการสนับสนุน  
การปฏิบัติงานของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

**จุดอ่อน (Weak)**

๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  
ตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การ  
ประสานงานในเรื่องต่างๆ ระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

**โอกาส (Opportunity)**

หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมมือในการดำเนินงาน

**อุปสรรค (Threat)**

งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของ  
ตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่  
ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓  
และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ  
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ขุดลอก คูคลอง ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและเพิ่มศักยภาพของอปท.
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
๑๐. การส่งเสริมเกษตรฯ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สิ่งคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนการค้า
๖. การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวตระหนักถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในทางจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรและค้ำึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ ดังนี้



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

**(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**

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

**(๑) จุดแข็ง (Strengths)**

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยาว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา ดังนี้

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

**(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)**

เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

- ๒) เจ้าหน้าที่ซึ่งขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ซึ่งขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงใจ  
ขงัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลระ

วางพระยาว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการ  
ดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา และองค์การบริหารส่วน  
ตำบลระวางพระยา สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ  
การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

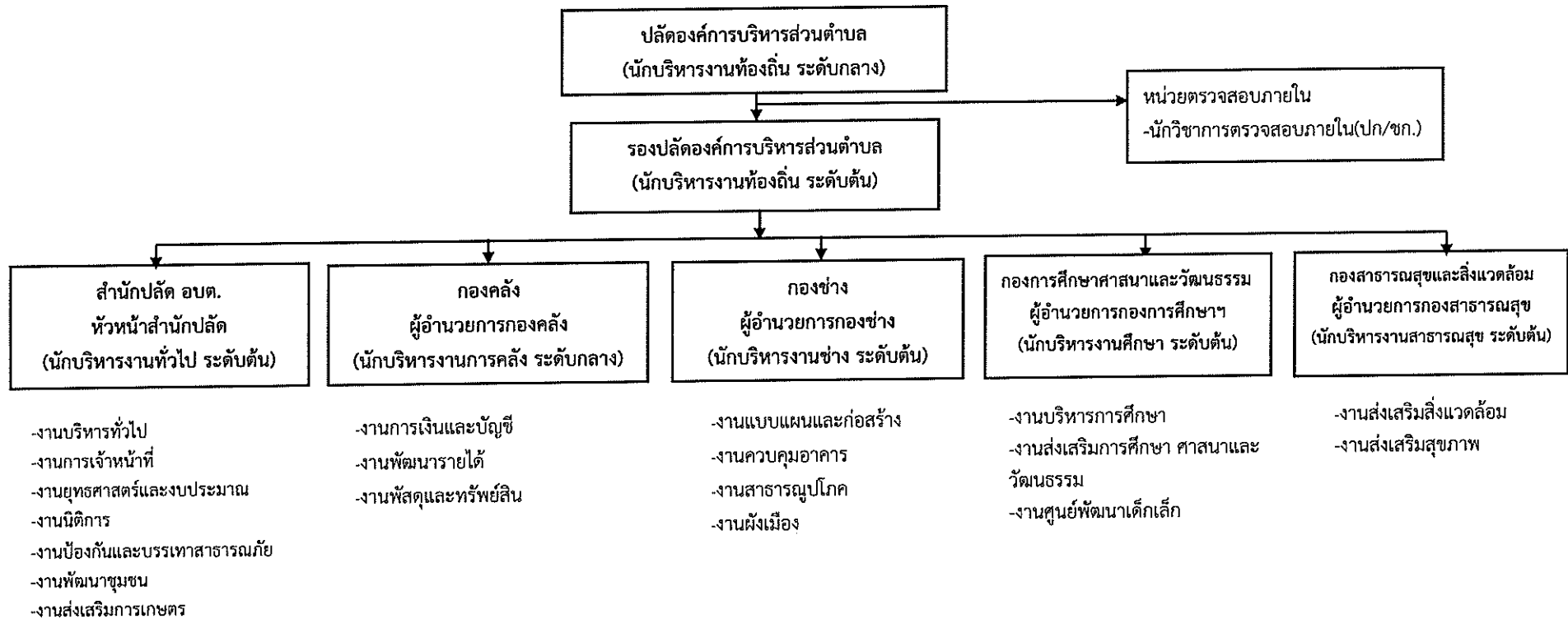
(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลระวาง  
พระยา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและ  
ทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา และจำเป็น  
ต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้  
ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



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

### แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภทสามัญ







แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางนพพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

### ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางนพพระยา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวเลขที่ค่อนข้างแน่นอนว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางนพพระยาและเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางนพพระยามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่จะต้องใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ในช่วงระยะเวลา ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ไม่ต้องการบริหารส่วนตำบล) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองรับเลือกตั้งการบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	<b>ส่วนนับเลือกตั้ง อบต.(๑๑)</b>								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงาน อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน พหุภารกิจข้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองคลัง(๑๔)</b>									
๑๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้ช่วยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ประจำปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	การขออัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง</b>										
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>กองช่าง(๑๕)</b>									
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการช่าง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <b>พนักงานจ้าง</b>	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	คนงาน <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b>									
๓๕	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๖	(ผู้อำนวยการสาธารณสุข/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)</b>										
๔๐	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๑	นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	ครู	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระแก้วพระยา</b>										
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <b>พนักงานจ้าง</b>	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง/๑
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>										
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>			๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

**๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร**

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๕	๔	-	๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๘	-	-	๑๐
รวม	-	๑	๑	๑๕	๔	-	๒๑
คิดเป็นร้อยละ	-	๔.๗๖	๔.๗๖	๗๑.๔๓	๑๙.๐๕	-	๑๐๐.๐๐

**๒.๘ ฝายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา**

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการคลัง ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัย

**๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)						คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๕	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๕.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	๒	๔๗.๕๐
วิชาการ	-	-	-	๑	๔	-	๕	๔๒.๑๐
ทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	๑	๓๗.๕๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	-	๑	๔๒.๕๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	๑	-	๑	๔๒.๕๐
พนักงานจ้าง	๑	๒	๑	๓	๓	-	๑๐	๓๗.๕๐
รวม	๑	๒	๑	๕	๑๐	๑	๒๑	๔๐.๕๐
คิดเป็นร้อยละ	๔.๗๖	๙.๕๒	๔.๗๖	๒๓.๘๑	๔๗.๖๒	๔.๗๖	๑๐๐	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพรหม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

### ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานนครคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๙	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
	รวม	-	-	-	๑



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การทำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ทั้งเป้าหมายปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ๒๑ ราย ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(๒) หลักรัฐธรรมนูญการพัฒนามาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งระดับงานดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักรัฐธรรมนูญและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักรัฐธรรมนูญการบริการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักรัฐธรรมนูญคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นและความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพระยา ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วม เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนรู้หรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ในการปฏิบัติงานราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นไปประจักษ์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดำเนินงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการศึกษาการแลกเปลี่ยนและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยอัตรากำลังและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการทำพบปะสนทนาซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรที่เป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องให้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำ แนวคิดที่ได้รับจากการประชุมเหล่านั้นมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีตรงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาต้นคว้า ตลอดจนหาความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยระยะยาว โดยผ่านการบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต่อ่งใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกทักษะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกทักษะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในระหว่างการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกทักษะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ทั้งที่เพิ่งเข้าทำงาน สลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต่อออบิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ศึกษาบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักความรู้อะไรก็รู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน  
แม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงการที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นผู้เลี้ยง (Mentoring) การเป็นผู้เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล  
วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอมติศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม  
แก้ปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์  
ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ที่มีประสบการณ์  
หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการทำงานเป็นผู้เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นผู้ที่  
ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน  
และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้พบกับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ  
คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา  
บุคลากรรูปแบบหนึ่งที่มีค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น  
ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร  
มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน  
หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติ  
เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา  
ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-  
Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน  
ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยทำให้ปฏิบัติงาน  
ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง  
โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง  
ผ่านช่องทางทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนา  
ตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการ  
พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้  
และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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





แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระยะอบระยะปฏิบัติอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งระดับจิตพิสัย มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตุภูมิ จริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางกมลพร เตชะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	-	-	-	
	ส่วนนักปลัดอบต. (๑๑)									
๒	นางสาววิภา ภูโกสัย	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	-	-	-	
๓	นายสันติ ปัญญากุลศิริ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	นิติศาสตร์บัณฑิต	๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นางสาวสุพรรณิ คุณบัวลา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๕	นายจักกฤษ พิณีกลาง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๑๙ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๖	นายแสงชัย สมใจ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พัฒนาการเกษตร)	๑๔ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๗	นายจิรวัดน์ ฉวยกระโทก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๖ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองคลัง (๑๕)									
๘	นางสุชาดา คุณบัวลา	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับกลาง	-	-	-	
๙	นางสาวจิรภิญญา มูลสันเทียะ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๐	นางสาวสุพัฒน์ ทุมนอก	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	
รวม							๔	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยาได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ  
ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision )

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ  
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา

“คุณภาพคน คุณภาพงาน ความสำเร็จพระยาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
(Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของ  
การพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา ให้เป็นมืออาชีพและมีนวัตกรรม  
ความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยาให้มีความพึงพอใจ มีความสุข มี  
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสาย  
อาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่  
ในองค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางมพระยา จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลระวาง  
มพระยา เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลระวางมพระยา

“ทีมงานสุโขใจ เต็มใจช่วยเหลือ ไม่เบียดเบียน พึ่งความครบถ้วน รับผิดชอบต่อบริการ”



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางหลวงพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางหลวงพระยา กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลระวางหลวงพระยา
  - ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลระวางหลวงพระยา มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
  - ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- และมีคุณสมบัติในการทำงาน
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดี
  - ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ

องค์การบริหารส่วนตำบลระวางหลวงพระยา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กร แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางหลวงพระยา เพื่อพัฒนากุศลการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากุศลการทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเมืองอาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ	
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๒	๓	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน หลักสูตรวิชาโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๔	๑๕	๑๖	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐
	<b>รวม</b>		<b>๑๘</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๙</b>	<b>๔๑๐,๐๐๐</b>	<b>๔๐๕,๐๐</b>



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๐๒	๒๐๒	๒๐๒	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๕๐	๓๕๐	๓๕๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐		





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

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๒๓๒,๐๐๐	๑,๒๒๗,๐๐๐	๑,๒๖๗,๐๐๐	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง  
๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง คุณและในหน้าที่แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์การและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ทราบ

ในหมายเหตุองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา แต่ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา เป็นประธานกรรมการ
  - ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา เป็นกรรมการ
  - ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
  - ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
  - ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยาเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

- ๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าร่วมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา
- ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- ๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยาที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยาสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการพิจารณากฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มีควมจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยา และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางพระยาต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

## ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา

ที่ ๕๐๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดังนี้

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา | เป็นประธานคณะกรรมการ  |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา   | เป็นกรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | เป็นกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | เป็นกรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด                      | เป็นกรรมการ           |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                         | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูชาติ ยางนอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา

ที่ ๕๐๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานดังนี้

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา | เป็นประธานคณะกรรมการ  |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา   | เป็นกรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | เป็นกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม        | เป็นกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | เป็นกรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด                      | เป็นกรรมการ           |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                         | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีหน้าที่พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูชาติ ยางนอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



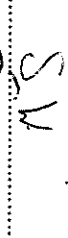

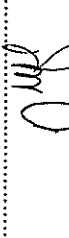
(ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา

รายชื่อผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชูชาติ ยางนอก	ประธานกรรมการ		
๒	นางกมลพร เตชะ	กรรมการ		
๓	นางสุชานดา คุณบัวลา	กรรมการ		
๔	นางสาววิภา ภูเก็ต	กรรมการและเลขานุการ		
๕	นางสาวสุพรรณิ คุณบัวลา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

-เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผม นายชูชาติ ยางนอก ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘) ขอเปิดประชุม และมอบหมายให้ นางกมลพร เตชะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สระบัวนพพระยา ดำเนินการประชุมตั้งนั้ครับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
ปลัด อบต.

๑.๑ แจ้งเรื่องการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล(ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวนพพระยา ที่ ๕๐๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลโดยยึดส่วนของคณะกรรมการฯ มีดังนี้

- ๑) นายกองดีการบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
- ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
- ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
- ๕) ผู้อำนวยการการศึกษา คณะกรรมการ
- ๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ คณะกรรมการ
- ๗) หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
- ๘) นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

/คณะกรรมการ...





ขอให้ทางสภาสุพรรณิ คุณบัวลา ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสภาสุพรรณิ คุณบัวลา

๔.๒ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -

๒๕๖๙ และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาที่องค์การและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร และให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักสูตรเบื้องต้นการบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานสถ(นักบริหารงานทั่วไป)
๓. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)
๔. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)
๕. หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)
๖. หลักสูตรผู้อำนวยความสะดวกของสภาฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)
๗. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๘. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข
๑๗. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๘. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๑๙. หลักสูตรลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๒๐.อบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอบต.
- ๒๑.อบรมองค์การบริหารส่วนตำบลใส่ใสสะอาด
- ๒๒.อบรมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
- ๒๓.โครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ  
นางสาวสุพรรณณี

การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เราจะดำเนินการอย่างไร

หลังเสร็จสิ้นการประชุมเพื่อพิจารณาแผนในวันนี้แล้ว ในส่วนของงานการจัดการเจ้าหน้าที่ก็จะได้  
จัดเตรียมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดพร้อมกับแผนพัฒนาอัตราทั้งสิ้น ๓  
ปีค่ะ เพื่อให้ทันการประชุม เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้วันที่ ๑ ตุลาคม  
๒๕๖๖ ค่ะ

ประธานกรรมการ  
ประชุม

ครับ ก็คงเห็นเห็นทางการดำเนินการแล้ว มีท่านใดจะสอบถามหรือไม่ หากไม่ผมขอปิด  
ประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

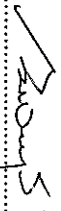
ลงชื่อ.....ผู้ตรวจงานประชุม



(นางสาวสุพรรณณี คุณบัวลา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานประชุม



(นางกมลเพชร เตชชา)

กรรมการ

ลงชื่อ.....เห็นชอบรายงานการประชุม



(นายชูชาติ ยางนอก)

ประธานกรรมการ

สรุปแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

.....

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสระบัวพระยา ทั้งนี้งานบุคคลจะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรม ประจำปีใหม่ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน  
วิธีการตอบแบบสำรวจ โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  และ/หรือ กรอกข้อมูลในแต่ละข้อให้สมบูรณ์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. หน่วยงานมีพนักงานส่วนตำบล จำนวนรวมทั้งสิ้น.....๑๙.....คน ดังนี้

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน.....๙.....คน จำแนกตามตาราง ดังนี้

ประเภท							
ทั่วไป	จำนวน	วิชาการ	จำนวน	อำนาจการ	จำนวน	บริหาร	จำนวน
-ระดับปฏิบัติงาน	-	-ระดับปฏิบัติการ	-	-ระดับต้น	๑	-ระดับต้น	-
-ระดับชำนาญงาน	๑	-ระดับชำนาญการ	๕	-ระดับกลาง	๑	-ระดับกลาง	๑
-ระดับอาวุโส	-	-ระดับชำนาญพิเศษ	-	-ระดับสูง	-	-ระดับสูง	-
-ระดับพิเศษพิเศษ	-	-ระดับเชี่ยวชาญ	-				
รวม	๑	-ระดับทรงคุณวุฒิ	๕		๒		๑

๑.๒ พนักงานจ้าง จำนวน.....๑๐.....คน

ประเภท		จำนวน
พนักงานจ้างตามภารกิจ		๘
พนักงานจ้างทั่วไป		๒
รวม		๑๐

๒. หน่วยงานมีสถิติการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ย้อนหลัง ๒ ปี ดังนี้

๒.๑ การจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา คุงานในประเภท

ปีงบประมาณ	จำนวนโครงการที่ ได้รับงบประมาณ เพื่อจัดโครงการ ฝึกอบรม/สัมมนา/ คุงานตาม แผนพัฒนา	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา(คน)/ทั้งหมด	งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา(คน)	
			งบประมาณตามแผน	งบอุดหนุน
๒๕๖๔	๒๐	๒๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐
๒๕๖๕	๒๐	๒๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐
๒๕๖๖	๒๐	๒๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๗๕,๐๐๐

๓. หน่วยงานที่มีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาข้าราชการตามเส้นทาง การพัฒนาและฝึกอบรมตามสาขาวิชาในแต่ละสายงาน ในงบประมาณที่เล่ามานี้

ลำดับ	หลักสูตร	งบประมาณ
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานออบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๙,๐๐๐
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๙,๐๐๐
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๒๐๐
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๒๐๐
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๓,๒๐๐
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๓,๕๐๐
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๕๐๐
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐
๒๑	โครงการฝึกอบรมศึกษาสูงงาน	๑๐๐,๐๐๐
๒๒	พนักงานส่วนตำบล พนักงานนครุ และพนักงานจ้างหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐

**ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม**

-๓๑-

๑. ความต้องการพัฒนางานของบุคลากรทางด้านทักษะ การพัฒนาความรู้ ปึงงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้			
ลำดับ	ความรู้หรือทักษะความชำนาญที่สามารถพัฒนาด้วยกิจกรรม	หลักสูตรที่ขออบรมเพื่อการพัฒนา	ช่วงเวลา
๑	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์	คอมพิวเตอร์พื้นฐาน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๒	ด้านการจัดทำข้อบัญญัติ	เทคนิคงานนิติการของอปท.เกี่ยวกับร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นการพัฒนารายได้ระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๓	การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ	ระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๔	ทักษะด้านการใช้ภาษา		ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๕	ทักษะด้านการใช้ระดับชั้นการวิเคราะห์	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๖	การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ	หลักสูตรด้านงานพัสดุ	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๗	ทักษะเฉพาะตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
		นักวิชาการเงินและบัญชี	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
		นักวิชาการจัดทำรายจ่าย	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
		นักพัฒนาชุมชน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
		เจ้าพนักงานธุรการ	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
		นายช่างโยธา	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๘	การจัดทำสื่อการสอน	การผลิตสื่อการสอน	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗
๙	ทักษะการจัดทำแผน	การจัดทำแผนการศึกษา	ม.ค.-ส.ค.๒๕๖๗

สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากร เรียงตามลำดับ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน**

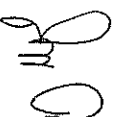
๑. การพัฒนาความรู้ ด้านกฎหมาย ระเบียบ ร้อยละ ๖๓.๖๔
๒. ทักษะเฉพาะตำแหน่ง ร้อยละ ๓๑.๘๒
๓. ทักษะด้านงานพัสดุ ร้อยละ ๔.๕๔
๔. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ร้อยละ -
๕. ทักษะด้านการใช้ภาษา ร้อยละ -

**พนักงานครู**

๑. การผลิตสื่อการสอน ร้อยละ ๑๐๐

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

๑. โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับการดูแลเด็ก
๒. การฝึกอบรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานประจำและฝึกปฏิบัติจริง



นางสาวสุพรรณิ คุณบัวลา

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน

สรุปแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน(สำหรับผู้บังคับบัญชา)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนนครสวรรค์ อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครราชสีมา

.....

**วัตถุประสงค์**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ขององค์การบริหารส่วนนครสวรรค์ ทั้งนี้งานบุคคลจะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน

วิธีการตอบแบบสำรวจ โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  และ/หรือ กรอกข้อมูลในแต่ละข้อให้สมบูรณ์

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ คน ผู้อำนวยการกองหรือผู้รักษาการราชการแทน จำนวน ๓ คน

**ตอนที่ ๒ สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะ**

๑. สิ่งที่ควรปรับปรุงพนักงานภายใต้บังคับบัญชาในด้าน ดังต่อไปนี้
  - ๑.๑ พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ตรงต่อเวลา ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มาก
  - ๑.๒ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน
  - ๑.๓ ด้านคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย
  - ๑.๔ ทัศนคติในการทำงาน และการให้บริการประชาชน
  - ๑.๕ ความรู้ความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและการใช้คอมพิวเตอร์ในการแก้ปัญหา
  - ๑.๖ ทักษะการเขียนหนังสือราชการและการประสานงาน
๒. ปัญหาในการทำงานในเรื่อง ดังต่อไปนี้
  - ๒.๑ แนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อการศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาจัดซื้อจัดจ้างเอง ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - ๒.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
  - ๒.๓ สถานที่ พื้นที่ในการทำงานบางส่วน ไม่มีส่วนที่มากพอสำหรับใช้ปฏิบัติงานและการให้บริการ
  ๓. สิ่งที่ยากให้ผู้บังคับบัญชาทำได้ ซึ่งปัจจุบันยังทำไม่ได้
    - ๓.๑ การจัดทำแผนทีลภาคี
    - ๓.๒ การรักษาวินัย
    - ๓.๓ การให้บริการแก่ผู้มารับบริการ
    - ๓.๔ การแก้ปัญหาหากคอมพิวเตอร์และโปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ไปด้วยตนเอง
  ๔. การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาที่ผ่านมาในเรื่อง ดังต่อไปนี้
    - ๔.๑ คุณธรรม จริยธรรม

/๕.สิ่งที่คิด...

๕. สิ่งที่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ช่วยเหลือในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- ไม่มี-

๖. เรื่องที่น้องจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเรียงลำดับมากที่สุดไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

- ๖.๑ บทบาท - หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๖.๒ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๖.๔ วินัยแบบสร้างสรรค์
- ๖.๕ เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน
- ๖.๖ ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน
- ๖.๗ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ
- ๖.๘ ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน
- ๖.๙ การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- ๖.๑๐ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน



นางสาวสุพรรณณี คุณบัวลา  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้รายงาน