

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวิชัย บรรณสาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

คำนำ

การบริหารงานของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในสังกัดต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมายซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้าตลอดจนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๑
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๘
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๔.๓ ค่านิยม	๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๘
๕.๓ บทสรุป	๒๙

ภาคผนวก

- ๑.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๒.รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรมรวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถมีความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดจึงต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์กร ซึ่งต้องนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดมีการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีรอบความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อ้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สร้าง้องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่ ๒๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- นายกองคํการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนางานพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาบุคลากร ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๗. การติดตามประเมินผล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้าน และนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๘) การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๕) การผังเมือง
- ๖) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๔) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๕) การจัดให้มีตลาด
- ๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบื้องต้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด พิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย พนักงานครู จำนวน ๓ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ราย เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) ความรู้เรื่องที่เป็นในงาน

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานช่าง
- ๓) งานจัดทำงบประมาณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑) จุดแข็ง (Strengths)

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในในองค์กรที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดได้ และควร ดำรงเพื่อการเสริมสร้างควรเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เช่น

- ๑) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากการโอน ย้าย
- ๓) มีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวกรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ซึ่งควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยโจด อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เช่น

- ๑) บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรขาดการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่อง
- ๓) บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑) โอกาส (Opportunities)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดได้และองค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยโจดสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง เช่น

- ๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- ๒) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นต่อการ

ปฏิบัติงาน

- ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

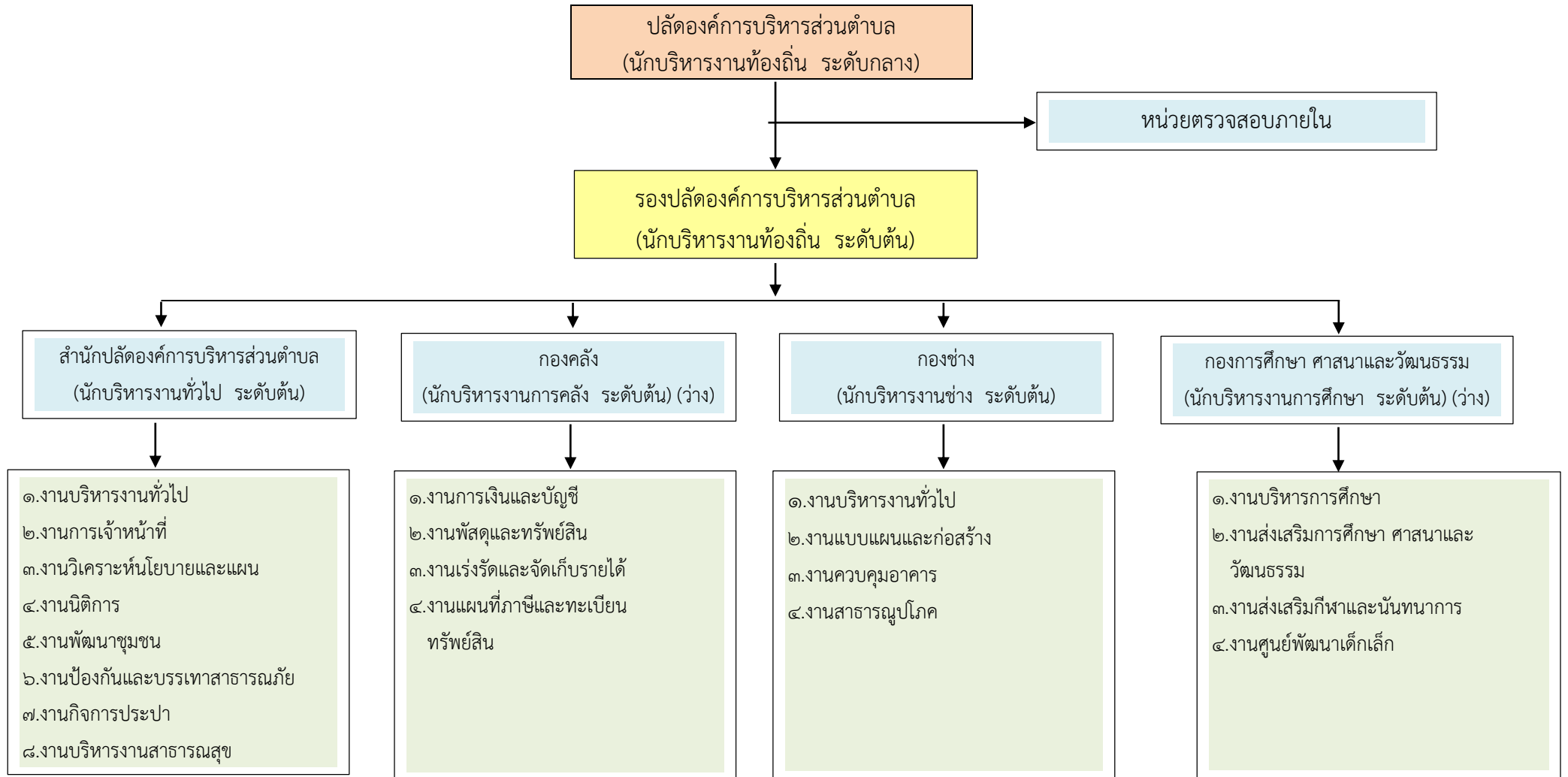
๒) อุปสรรค (Threats)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบเป็น ภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยโจดได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยโจด เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอน

บุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	รวม
มีนครอง	๒	๐	๒๐	๖	๖	๑๑	๔๕
ว่าง	๐	๑	๑	๒	๑	๔	๙
รวม	๒	๑	๒๑	๘	๗	๑๕	๕๔

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยโจด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	๑	๑	๗	๖	-	๑๕
พนักงานครู	-	-	-	๒	๑	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๒	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๑๐	๔	๖	๕	-	-	๒๕
รวม	๑๐	๕	๗	๑๖	๗	-	๔๕
คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๒๒	๑๑.๑๑	๑๕.๕๖	๓๕.๕๖	๑๕.๕๖	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจำแนกเป็นสายงานผู้บริหารท้องถิ่น สายงานอำนวยการท้องถิ่น สายงานวิชาการ และสานงานทั่วไป ซึ่งตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตามสายงานต่างๆต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดต้องพิจารณาการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงานช่าง ๔.นักบริหารงานการศึกษา	๑.นักทรัพยากรบุคคล ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นิติกร ๔.นักวิชาการเงินและบัญชี ๕.นักจัดการงานช่าง ๖.นักวิชาการศึกษา ๗.นักวิชาการสาธารณสุข ๘.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙.นักพัฒนาชุมชน	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจำแนกอายุของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕๑.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๙.๕๐
วิชาการ	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	๕	๓๖.๔๐
ทั่วไป	-	-	-	๑	๑	๒	๑	-	๕	๔๔.๖๐
พนักงานครู	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๓	๔๗.๖๗
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๗.๕๐
พนักงานจ้าง	-	๓	๓	๕	๓	๖	๒	๑	๒๓	๓๙.๗๘
รวม	-	๔	๓	๗	๖	๑๓	๗	๒	๔๒	
คิดเป็นร้อยละ	-	๙.๕๒	๗.๑๔	๑๖.๖๗	๑๔.๒๘	๓๐.๙๕	๑๖.๖๗	๔.๗๖	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
	รวม	-	-	๑	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ๔๕ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจมารับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้านการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วน

ราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือ องค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกัน เป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตาม วัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่าน กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติ จริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติการในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงเวลาการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดย ผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรืออธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีที่ปฏิบัติงานพร้อม คู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะ เปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการ นี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมี ประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นก็ได้ ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปอีกรายงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

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

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายราเชน ชันตรีจิตร	ปลัด อบต.	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง หลักสูตรนักบริหารงานมืออาชีพ	-	-	-	
๒	นายปิยวัฒน์ สาโท	รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	-	-	-	
	สำนักปลัด (๐๑)									
๓	นายศานติ วงษ์สอาด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๔	นางสาวรจนา แสงทวี	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายงานที่ ๓ หลักสูตรนักกฎหมายท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
๕	นางสาวเยาวลักษณ์ อภิญาณานันท์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๙ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๖	นายณัฐพล คณิตบุญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๗	นางสาวณัชชา ญัฐภักศุภิตา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสาย ๒	-	-	-	
๘	นางสาวพรชิตา แก้วม่วง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๙	นางสาวพุทธรักษา จำนงค์จิตร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายงานที่ ๓	-	-	-	
๑๐	นายเฉลิมพล ภัคคะธารา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	วิศวกรรมศาสตร์	๑๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสาย ๒	-	-	-	
๑๑	นางสาวญาณนิษฐา สุขศิริปัญญา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปวช. (การบัญชี)	๑๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสาย ๒	-	-	-	

	กองช่าง (๐๕)									
๑๒	นายชวลิต แก้วก่า	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๓	นายกุศล คนฉลาด	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และ สาย ๒	-	+๑	-	หลักสูตร อาวุโส
๑๔	นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญฉะอินทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และ สาย ๒	-	-	-	
	กองการศึกษาฯ (๐๘)									
๑๕	นางสาวกษมา อุดทา	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
รวม							+๑	+๑	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งมั่นพัฒนา แสวงหาความก้าวหน้า เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดให้มีภาวะผู้นำ มีทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๔.๓ ค่านิยม

พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๑	๑	๒๘,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว
	๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระดับอาวุโส หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามสายงาน (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๑	๑	๓๒,๙๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
รวม						๑๐๑,๗๐๐	๕๔,๔๐๐	๕๔,๔๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑๕	๑๕	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
	๒.โครงการฝึกอบรมการใช้งาน Mobile Application ระบบ LHR	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๙๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	อบต.ห้วยโจด
รวม						๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้มีความรู้ที่เหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ	๑.การสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัดการจัดการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management :KM)	ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบข้อมูล การจัดทำคู่มือเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในสังกัด เดือนละ ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๘๐)	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	อบต.ห้วยโจด
	๒.การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง	อบต.ห้วยโจด
	๓.กิจกรรมการประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการประชุม เดือนละ ๑ ครั้ง	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	การประชุม	อบต.ห้วยโจด
รวม						-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี	๑.โครงการจิตอาสาพัฒนา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๔๕	๔๕	๔๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	อบต.ห้วยโจด
	๒.โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานส่วนตำบล สังกัด อบต.ห้วยโจด	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๔๕	๔๕	๔๕	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	อบต.ห้วยโจด
	๓.โครงการ อบต.ห้วยโจด ร่วมกับส่วนราชการจัดกิจกรรมบริการประชาชน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๔๕	๔๕	๔๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	อบต.ห้วยโจด
	๔.เข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	-	หน่วยงานราชการต่างๆ เช่น อำเภอ วัฒนานคร ฯลฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดเป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๑.เข้าร่วมกิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ระดับความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (ระดับ A)	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	-	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สำนักงาน ป.ป.ช. อบต.ห้วยโจด
บุคลากรมีสุขภาพดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	๑.โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	-	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑.โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน อสม. อปพร. และผู้นำองค์กรต่างๆภายในตำบลห้วยโจด	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๔๕	๔๕	๔๕	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	การศึกษาหรือดูงาน	อบต.ห้วยโจด
รวม						๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนากุศลกรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๐๑,๗๐๐	๕๔,๔๐๐	๕๔,๔๐๐	
๒	การพัฒนากุศลกรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๑	๑	๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	-	-	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๗	๗	๗	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑.บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓.คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดทราบ

ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจดเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

ที่ ๒๔๓/๒๕๖๖

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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด โดยการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย บรรณสาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลห้วยโจด
ที่ สก ๗๖๕๐๑/๕๖๓ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่ ๒๔๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ).....ประธานคณะกรรมการฯ

(นายวิชัย บรรณสาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

-ทราบ

(ลงชื่อ).....คณะกรรมการฯ

(นายราเชน ชันตรีจิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

(ลงชื่อ).....คณะกรรมการฯ

(นางสาวพุทธรักษา จำนงค์จิตร)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รกท.

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....คณะกรรมการฯ

(นายศานติ วงษ์สอาด)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....คณะกรรมการฯ

(นายปิยวัฒน์ สาโท)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด รกท.

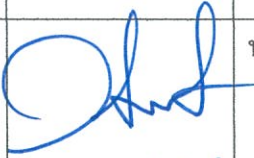
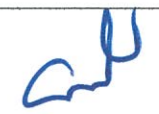



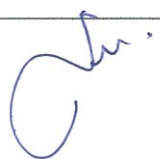
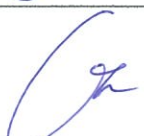
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(ลงชื่อ).....คณะกรรมการฯ

(นายขวลิต แก้วกำ)

ผู้อำนวยการกองช่าง

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ที่เข้าร่วมประชุม วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิชัย บรรณสาร	นายก อบต.ห้วยโจด		ประธาน
๒	นายราเชน ชันตรีจิตร	ปลัด อบต.ห้วยโจด		กรรมการ
๓	นายปิยวัฒน์ สาโท	รองปลัด อบต.ห้วยโจด รกท. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กรรมการ
๔	นายชวลิต แก้วกำ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวพุทธรักษา จำนงค์จิตร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รกท. ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖	นายศานติ วงษ์สอาด	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นางสาวเยาวลักษณ์ อภิญาณานันท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วย เลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

รายชื่อผู้มาประชุม

๑.นายวิชัย บรรณสาร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด	ประธาน
๒.นายราเชน ชันตรีจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด	กรรมการ
๓.นายปิยวัฒน์ สาโท	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๔.นายชวลิต แก้วกำ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.นางสาวพุทธรักษา จำนงค์จิตร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๖.นายศานติ วงษ์สอาด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗.นางสาวเยาวลักษณ์ อภิภูณญาณันท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายวิชัย บรรณสาร
ประธานฯ

-ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด รวมถึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อ กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด โดยได้ประกาศใช้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ บัดนี้ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ดังกล่าว จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยโจด ที่ ๒๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เป็นประธาน
- ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด เป็นกรรมการ
- ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ

๖.หัวหน้าสำนักปลัด

เป็นกรรมการและเลขานุการ

๗.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยโจด โดยการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจน
ความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและทักษะ
เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้
ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งต่างๆ
ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด

มติที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง พิจารณาการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

นายวิชัย บรรณสาร
ประธานฯ

-ขอเชิญฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทุกท่าน

ทราบ

นางสาวเขาวลักษณ์ อภิญาณานันท์
ผช.เลขานุการ

-ตามที่ท่านประธานแจ้งให้ทราบเบื้องต้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด
ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ควบคู่กับไปกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เพื่อเพิ่มพูนความรู้
ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด จึงแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น ประกอบด้วยหนังสือสำนักงาน
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง
กับแผนอัตรากำลัง โดยการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของ
กำลังคนเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือฝึกอบรมกำลังคน
ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและเพิ่มประสิทธิภาพ

-ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่ง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา โดยพนักงาน พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด มีวุฒิการศึกษาดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
๑	นายราเชน ชันตรีจิตร ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
๒	นายปิยวัฒน์ สาโท รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สำนักงานปลัด		
๓	นายศานติ วงษ์สะอาด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
๔	นางสาวรจนา แสงทวี นิติกร	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต
๕	นางสาวเยาวลักษณ์ อภิภูณานันท์ นักทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต
๖	นายณัฐพล คณิตบุญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
๗	นางสาวณัชชา ณัฐภักศุกิตา เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต
๘	นางสาวพรชิตา แก้วม่วง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต
กองคลัง		
๙	นางสาวพุทธรักษา จำนงค์จิตร นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
๑๐	นายเฉลิมพล ภัคคะธารา เจ้าพนักงานพัสดุ	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
๑๑	นางสาวญาณนิษฐา สุขศิริปัญญา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
กองช่าง		
๑๒	นายชวลิต แก้วก่า ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
๑๓	นายกุศล คนฉลาด นายช่างโยธา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๑๔	นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญฉะอินทร์ เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๑๕	นางสาวกษมา อุดทา นักวิชาการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต

พนักงานครู

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๑	นางอนงค์ ศรีชาอุชัย ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
๒	นางบุญส่ง ปุยนอก ครู	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต
๓	นางวชิรา พันธะกุล ครู	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต

ลูกจ้างประจำ

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
สำนักงานปลัด		
๑	นายประดิษฐ์ ฤทธิ์มนตรี นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
กองคลัง		
๒	นางสาววิไลลักษณ์ จันทร์ภูวงศ์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต

พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
สำนักปลัด		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๑	นายศราวดี กุลนาค ผช.นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
๒	นายเกียรติ สิริธี แจ้งเวหา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	มัธยมศึกษาตอนปลาย
๓	นายวินัย หวังอาษา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	มัธยมศึกษาตอนปลาย
๔	นายมานะ ดีไทร พนักงานขับรถยนต์	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๕	นายสนธิ กุลศิริ พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	มัธยมศึกษาตอนต้น
๖	นายจักรกฤษณ์ นิลศิริ พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
พนักงานจ้างทั่วไป		
๗	นายนอาทิตย์ พูลสวัสดิ์ คนงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๘	นายภาณุวัฒน์ พลเจริญ คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
สำนักปลัด		
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๙	นายวินัย ประกอบผล คนงานประจำรถขยะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๐	นายสมาน อู่สุวรรณ คนงานประจำรถขยะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑	นายสมัย อู่สุวรรณ คนงานประจำรถขยะ	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๒	นายสุรกิจ เพ็ชรสุรียา พนักงานผลิตน้ำประปา	มัธยมศึกษาตอนต้น
๑๓	นางจำลอง บุตรศรี แม่บ้าน	ประถมศึกษาปีที่ ๖
กองคลัง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑๔	นางสาวมนัสนันท์ ดีเลิศ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
๑๕	นางสาวพัชรี พุ่มบัว ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
กองช่าง		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑๖	นายจิรวาส ลา ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๑๗	นายปรีชา ดากุล ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๑๘	นายกฤษฎา จันทร์ภักดี พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	อนุปริญญา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑๙	นางปวีณา พาวงษ์ ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต
๒๐	นางสาวโสมนัส วรรณศรี ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๒๑	นางสาวเพ็ญนภา นามแย้ม ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ปริญญาตรี
๒๒	นางสาวสุภาภรณ์ ศรีชาญชัย ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ปริญญาตรี

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๒๓	นางรัตน์ ศรีตะวัน คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๒๔	นางสาวพิมพ์า คนหลัก คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๒๕	นางสาวดวงใจ ชมดอน คนงาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖

จากตารางดังกล่าวสามารถจำแนกวุฒิการศึกษา ดังนี้

๑.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๕ อัตรา แยกเป็น

- ปริญญาโท จำนวน ๖ อัตรา
- ปริญญาตรี จำนวน ๗ อัตรา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๑ อัตรา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๑ อัตรา

๒.ลูกจ้างประจำ ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

- วุฒิปริญญาตรี จำนวน ๒ อัตรา

๓.พนักงานจ้าง ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒๕ อัตรา แยกเป็น

- ปริญญาตรี จำนวน ๕ อัตรา
- อนุปริญญา จำนวน ๑ อัตรา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๕ อัตรา
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๑ อัตรา
- มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๒ อัตรา
- มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒ อัตรา
- ประถมศึกษา จำนวน ๙ อัตรา

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีวิธีหลากหลายในการพัฒนาโดยอาจดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดย ผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสามารถดำเนินการร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ โดยพิจารณาเลือกให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน รวมทั้งดูจากประวัติการฝึกอบรมที่ผ่านมา (ตามรายละเอียดแนบ) อีกทั้งยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรด้านอื่นด้วย เช่น การพัฒนาทางด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร

-ฝ่ายเลขานุการจึงเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบ และพิจารณาไปพร้อม ๆ กัน

นายวิชัย บรรณสาร
ประธานฯ

-ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายวิชัย บรรณสาร
ประธานฯ

-เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้วให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. เสนอร่างฯ ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เพื่อเสนอให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ลงนามประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทราบถึงรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวเยาวลักษณ์ อภิญาณานันท์)

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศานติ วงษ์สอาด)

กรรมการ/เลขานุการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายวิชัย บรรณสาร)

ประธานกรรมการ