

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

งานกาจหน้าทึ่ สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง และรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอน ย้าย และเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ	จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	การดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบางพลับกำหนด เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่งสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้	๑) รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พร้อมจัดทำประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร	อัตราว่างในรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทั้งหมดร้อยละ ๑๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	๒) จัดทำประกาศรับโอนเพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างใหม่	อัตราว่างในรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทั้งหมดร้อยละ ๑๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมกระบวนการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นมาตรฐานและสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามประกาศ สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) ทำเรื่องขอความเห็นชอบรับโอน/โอน(ย้าย)/บรรจุแต่งตั้ง/การสอบคัดเลือก/การเลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	อัตราว่างในรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทั้งหมดร้อยละ ๑๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	๒) จัดทำประกาศรับโอนเพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างใหม่	อัตราว่างในรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทั้งหมดร้อยละ ๑๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ
-เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินมา เปรียบเทียบตามเกณฑ์คะแนนและ ดำเนินการจัดทำเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง -เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตาม คะแนนตัวชี้วัด เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในองค์กร	การดำเนินการตามกระบวนการและ ขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ โดยมี การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	กระบวนการการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน และ หลักเกณฑ์ที่กำหนดสามารถตรวจสอบ ได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	งานการเจ้าหน้าที่



องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลี อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อ รวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการ วิเคราะห์ ค่างานและอัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติราชการ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่จะ เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรนี้แล้วบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จะเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติ ราชการเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล บางพลับได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ
งานการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๐
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๐
๒.๕ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ	๑๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๑
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๒๒
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๕
๔.๓ ค่านิยม	๒๕
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๓
๕.๓ บทสรุป	๓๕

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ สถานการณ์เปลี่ยนแปลง

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนา

-๒-

ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนานักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน

-๓-

การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามและประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๘ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จัดให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งการดูแลซ่อมแซมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัยในการใช้งาน โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑.๑ สร้างถนน คันกั้นน้ำ ประปา เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร การประกอบอาชีพ การบริการน้ำประปาอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๑.๒ สร้างศาลาอเนกประสงค์ และหอกระจายข่าว ให้ครบทุกหมู่บ้าน

๑.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างและใช้งานได้ครอบคลุมพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ สร้างและปรับปรุงอาคารสำนักงาน ห้องประชุมให้เหมาะสมเพียงพอ

๑.๕ ตรวจสอบซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและความเข้มแข็งของชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมทั้งกระจายทุนโครงการเศรษฐกิจชุมชนให้ทั่วถึงทุกกลุ่มอาชีพตามแนวทางการพัฒนาดังนี้

๒.๑ ลดรายจ่ายโดยการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพพื้นฐาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต

๒.๒ เพิ่มรายได้ โดยการส่งเสริมทักษะกระบวนการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยแก่การประกอบอาชีพพิเศษ อาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการรวมตัวของกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรในการทำกิจกรรมต่างๆของชุมชนเพื่อนำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร สร้างอาคารศูนย์การเรียนรู้ฝึกอาชีพศูนย์สาธิตสินค้า ร้านค้าชุมชน

๒.๕ ประชาสัมพันธ์ของดีภายในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอีกแห่งหนึ่งของจังหวัดสุพรรณบุรี

๒.๖ จัดตั้งและฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อบรมการดับเพลิงการใช้เครื่องมือดับเพลิง จัดซื้อแมงกานีสไฟฟ้ชุดตรวจ ป้องกันภัยยาเสพติดและณรงค์ประชาสัมพันธ์วินัยการใช้รถใช้ถนนเพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลเฝ้าระวังความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน

๓. ด้านการพัฒนาการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในเชิงวิชาการ จัดระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของชุมชน โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประชากรที่มีอายุ ๓ ปีขึ้นไป ได้รับบริการการศึกษาพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๓.๑ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

๓.๒ สนับสนุนการศึกษา เครื่องเขียน แบบเรียน อาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) แก่เด็กนักเรียนภายในเขตความรับผิดชอบเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาในระบบโรงเรียน

๓.๔ สร้างอาคารศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบล และสนับสนุนวารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อรองรับจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มมากขึ้น

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนในเขตรับผิดชอบจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนในเขตรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเพราะปัจจุบันคอมพิวเตอร์มีบทบาทในชีวิตประจำวันทุกๆด้านอย่างมาก

๓.๗ สร้างห้องสมุดประจำหมู่บ้าน พร้อมสนับสนุนหนังสือ วารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ เพื่อประชาชนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

๓.๘ จัดตั้งกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรับภารกิจการถ่ายโอนการจัดการศึกษาตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม มุ่งเน้นด้านการกีฬา การออกกำลังกายเป็นหัวใจสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสำหรับเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เป็นภาระทางสังคมตามแนวทางการพัฒนาที่ดี

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาให้อยู่ในหัวใจของคนทุกเพศทุกวัย พร้อมทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาทุกระดับ

๔.๒ จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในหมู่บ้าน ตำบล อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๔.๓ สร้างลานกีฬา สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาเพิ่มขึ้นในแต่ละหมู่บ้านตามความต้องการของประชาชน

๔.๔ สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าเบี้ยยังชีพผู้พิการ ผู้สูงอายุ คนยากจน ผู้ติดเชื้อเอชไอวี เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

๕. ด้านการพัฒนาสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สนับสนุนส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีมีคุณภาพ เน้นการส่งเสริมสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพตามแนวทางการพัฒนาดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานทั้งเทคนิคการให้บริการ วัสดุอุปกรณ์ มีอาสาสมัครสาธารณสุขที่ดีมีคุณภาพ

๕.๒ สนับสนุนเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้ง ๒ แห่ง

-๖-

๕.๓ พัฒนาส่งเสริมกีฬาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งลานกีฬา สนามกีฬา สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ เช่น โครงการกิจกรรมออกกำลังกาย เดิน วิ่งเพื่อสุขภาพ

๕.๔ สนับสนุนเวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ด้านสาธารณสุขให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อป้องกันโรคต่างๆ

๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นมีการตรวจสุขภาพประจำปี

๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล สอดคล้องและเป็นพิษ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความยั่งยืนตามแนวทางการพัฒนาดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมปรับปรุงบำรุงดิน น้ำ โดยการสนับสนุนการผลิตปุ๋ยชีวภาพ ลดการใช้ปุ๋ยเคมี อบรมให้ความรู้ความเข้าใจวิธีบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้องแก่สถานประกอบการและประชาชนทั่วไป

๖.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบำบัด กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลโดยการจัดหาถังขยะสร้างเตาเผาขยะ จัดตั้งธนาคารขยะ เพื่อให้ประชาชนรู้จักการรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงาน สถานที่ราชการ บ้านพักอาศัย ถนนทางสาธารณะ โดยการปลูกไม้ยืนต้น ไม้ดอกไม้ประดับให้มีความสวยงาม สดชื่น ร่มเย็น

๗. ด้านการพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับชาติไทยตามแนวการพัฒนา ดังนี้

๗.๑ อนุรักษ์และส่งเสริมเผยแพร่มรดกภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๒ อนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น พื้นฟูประเพณีที่เหมาะสมให้คงอยู่สืบไป

๗.๓ สนับสนุนทำนุบำรุงรักษากิจกรรมทางศาสนาสาธารณสุขสมบัติโบราณสถานอย่างต่อเนื่อง

๘. ด้านการพัฒนาบุคลากรการบริหารและประสิทธิภาพทางการเมือง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พัฒนาการเมือง การบริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน ๓ ด้าน ตามแนวทางพัฒนาดังนี้

๘.๑ พัฒนาการเมือง

* ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ จัดกิจกรรมเวทีชาวบ้าน ประชาคมหมู่บ้านรวมทั้งการเข้าร่วมประชุมกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

* ให้สถานิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งประสานการทำงานร่วมกับฝ่ายบริหาร และองค์กรอื่นๆเพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้า

* เผยแพร่ข่าวสารต่างให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๘.๒ พัฒนาการบริหาร

- * บริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรม ตรวจสอบได้
- * สร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร พนักงาน ประชาชน และองค์กรต่างๆ ในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับท้องถิ่นมากที่สุด

-๗-

- * ปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน องค์กรต่างๆ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ ณ สำนักงานด้วยมิตรภาพ อันดีเกิดความประทับใจ
- * เปิดรับฟังความคิดเห็น เรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนต่อการบริหารฯลฯ เพื่อนำความคิดเห็นหรือทุกข์ของประชาชนไปแก้ไขได้ทันที
- * สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกับประชาชนเพื่อรับทราบปัญหา ความคิดเห็น แนวทางแก้ไข โดยทำโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลสัญจร , องค์การบริหารส่วนตำบลพบประชาชน เป็นต้น
- * ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ข่าวสารทางราชการอื่นๆ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

๘.๓ พัฒนาบุคลากร

- * พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงาน สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรู้สึกรักองค์กร มีความสามัคคีในหมู่คณะและพฤติกรรมบริการที่ดี เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน
- * พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถรู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้ทันกับยุคของการพัฒนา
- * สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานประเมินการทำงาน โดยใช้ระบบพิจารณาประสิทธิภาพและประเมินผลของการปฏิบัติงาน ภายใต้ระบบคุณธรรม
- * เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรทุกๆ ด้านและส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมตามแผนงานโครงการที่องค์กรหรือประชาชนจัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎหมายอื่นๆ นั้น ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด และพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและ ภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

(๑) ภารกิจหลัก

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ **เป็นภารกิจหลัก**

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๖. การสาธารณูปการ

-๘-

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง
๔. จัดให้มีที่จอดรถ
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

(๒) ภารกิจรอง

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาด
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

-๙-

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

๑. คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

-๑๐-

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่กำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุขุ การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ว่ามีปัจจัยภายในส่วนราชการใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

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

-๑๑-

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ว่ามีปัจจัยภายในส่วนราชการใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับได้ และขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ว่ามีปัจจัยภายในส่วนราชการใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับว่ามีปัจจัยภายนอกส่วนราชการใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

-๑๒-

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบตำแหน่ง เนื่องจาก เกษียณอายุ ปี 67
พนักงานจ้างตามภารกิจ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่มีผลต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ การจำแนกระดับ คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนก ตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

-๑๓-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	หมายเหตุ
------------	--------------------	--	------------	----------

	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง(๐๔)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘) ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางพลับ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรม จัดสรร
ครู (อันดับ คศ.๒) (กรมอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑) (กรมอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่างเดิม) รอกรม จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (กรมอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒				
หน่วยงานตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	- ๑	-	
พนักงานจ้าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๗	๓๗	-	- ๑	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับวิเคราะห์คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑	๔	๑๑	-	๑๖
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๒	๖	๑	๓	-	-	๑๒
รวม	๒	๖	๒	๑๐	๑๑	-	๓๑
คิดเป็นร้อยละ	๖.๔๕	๑๙.๓๕	๖.๔๕	๓๒.๒๕	๓๕.๔๘	๐.๐๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

บริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงานช่าง ๔.นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕.นักบริหารงานการศึกษา	๑.นักจัดการงานทั่วไป ๒.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓.นักทรัพยากรบุคคล ๔.นิติกร ๕.นักพัฒนาชุมชน ๖.นักวิชาการเงินและบัญชี ๗.นักวิชาการพัสดุ ๘.นักวิชาการศึกษา ๙.นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานพัสดุ ๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๔.นายช่างโยธา ๕.เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาใน หลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๓	๒	-	๕	๔๘.๘๐
วิชาการ	-	-	-	๒	๒	๑	๓	-	๘	๔๔.๘๗
ทั่วไป	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๓๙.๕๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๔.๐๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๒	๓	-	๓	๑	๓	-	๑๒	๓๙.๘๓
รวม	-	๒	๓	๓	๗	๖	๘	๒	๓๑	๓๙.๖๒
คิดเป็นร้อยละ	-	๖.๔๕	๙.๖๗	๙.๖๗	๒๒.๕๘	๑๙.๓๕	๒๕.๘๐	๖.๔๕	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานการศึกษาฯ	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๕	นิติกร	-	-	-	-
๑๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๘	ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	๑
	รวม	๑	-	-	๑

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ๓๑ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-๑๙-

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้

บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

-๒๐-

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (Knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการ ฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

-๒๑-

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากล่าวหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหานั้นเกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

-๒๒-

- (๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

- (๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

- (๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ

ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อง ยึดมั่นใน ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ แลพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางพิริยาภรณ์ พัฒนสินธุ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ปริญญาโท	๓๕ ปี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)										
๒	นางสาวสังวาลย์ สงกุล	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	ต้น	ปริญญาโท	๑๘ ปี	นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๓๐	-	-	-	
๓	นายธีรวิทย์ ครูเรืองปัญญา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ปริญญาโท	๑๔ ปี					
๔	นางจำเรียง ไชยลา	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ปริญญาโท	๑๖ ปี	นักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๔๓	-	-	-	
๕	นางสาวยุวลักษณ์ โปรยบำรุง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ปริญญาโท	๑๔ ปี	บุคลากร รุ่นที่ ๓๗	-	-	-	
๖	นางสาวณัฐนันท์ นรินทรภักดี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ปริญญาโท	๒๑ ปี	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๑	-	-	-	
๗	นายพีรวัฒน์ โรหิตเสถียร	นิติกร	ปก.	ปริญญาตรี	๕ ปี	-	✓	-	-	
ลูกจ้างประจำ										
๗	นางสาวภัทราพร เฉลิมสุข	เจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี	๒๑ ปี	-	✓	-	-	
กองคลัง (๐๔)										
๘	นางอนุติดา เขาวัวพจน์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ปริญญาโท	๑๗ ปี	นักบริหารงานการคลัง รุ่นที่๖๖/๒	-	-	-	
๙	นางสาวสุรีย์รัตน์ ทองดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ปริญญาโท	๑๗ ปี	นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๑๔	-	-	-	
๑๐	นางสาววรรณภา ผิวเผือก	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ปริญญาโท	๑๗ ปี	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๘	-	-	-	
๑๑	นายณพลสิทธิ์ ณะธีรเศรษฐ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ปวส.	๑๖ ปี	-	-	-	✓	

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)										
๑๑	นายสง่า ดาวเรือง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ปริญญาโท	๒๖ ปี	ผู้อำนวยการกอง(ระดับ๗) รุ่นที่ ๔๖	-	-	-	
๑๒	นางสาวนุชนาฏ หลักดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาตรี	๑๓ ปี	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๖๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)										
๑๓	นางสาวจรินทร์ ชันทอง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	ปริญญาโท	๒๘ ปี	นักบริหารงานสาธารณสุข รุ่นที่ ๒๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)										
๑๗	นางสาวนภัสวริน ภมรพล	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ต้น	ปริญญาโท	๑๘ ปี	นักบริหารงานการศึกษา รุ่นที่ ๕	-	-	-	
๑๘	นางสาวศิริภรณ์ เพลินสำราญ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ปริญญาตรี	๕ ปี	-	✓	-	-	
๑๙	นางธีรณัฐ ปิ่นทอง	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรี	๑๑ ปี	การศึกษาปฐมวัย รุ่นที่ ๑๔	-	-	-	
๒๐	นางอรอุษา สราคำ	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี	๑๑ ปี	อบรมครูผู้ดูแลเด็กบรรจุใหม่ แต่งตั้งใหม่ ประจำปี ๒๕๕๖ รุ่นที่ ๒๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๒๓	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์ร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

“บางพลับ” เมืองน่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนการศึกษา สืบสานประเพณี ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ดังนี้

๑. พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

“ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคคลมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๖	๑๘	๑๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๗	๑๙	๑๙	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการศึกษาแหล่งเรียนรู้ประสบการณ์ตรง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ อบต.บางพลับ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๑	๕,๐๐๐	-	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม ปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑) การพัฒนา ตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๒	๔๑	๔๒	๘๑,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๘๑,๕๐๐		

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)	๑	๑	๑	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่มีจิตสำนึกที่ดีเกี่ยวกับประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.บางพลับ
รวม			๒๔	๒๔	๒๔	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด อบต.บางพลับ
	๒) โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเด็กและเยาวชน	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	กองการศึกษาฯ อบต.บางพลับ
	๓) โครงการส่งเสริมสุขภาพอย่างบูรณาการ”กิน อยู่ รู้ คิด” เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๑	๓๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	กองสาธารณสุขฯ อบต.บางพลับ
	๔) โครงการส่งเสริมสนับสนุนการคัดแยกขยะมูลฝอย	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดมีจิตสำนึกที่ดีในการคัดแยกขยะมูลฝอย (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๑	๓๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองสาธารณสุขฯ อบต.บางพลับ
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร	๑) โครงการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน อปท. ในเขตอำเภอสองพี่น้อง	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๑	๓๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ อบต.บางพลับ

สมานสามัคคีในองค์กร	๒) โครงการจัดการแข่งขันกีฬา ด้านยาเสพติด	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๑	๓๑	๓๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ อบต.บางพลับ
รวม			๒๑๔	๒๑๔	๒๑๔	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชน	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาเด็กและเยาวชน (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๗	๖๗	๖๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑)การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	๒) โครงการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาด้านยาเสพติด (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๗	๖๗	๖๗	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑)การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
รวม			๔๐๒	๔๐๒	๔๐๒	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๐๕,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑๑๕,๕๐๐	๑๐๗,๕๐๐	๑๑๕,๕๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๙	๙	๙	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	
รวม		๑๘	๑๘	๑๘	๔๑๐,๐๐๐	๔๒๗,๐๐๐	๔๓๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับทราบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

การประเมินผล

วิธีดำเนินการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑. การปฐมนิเทศ	รู้จักงานในหน้าที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีขึ้นภายในระยะเวลา ๖ เดือน
๒. การฝึกอบรม ๒.๑ การฝึกอบรมเอง	๑. เน้นการทำงานเป็นทีม ๒. ความซื่อสัตย์ สุจริต	๑. มีการทำงานทดแทนกันได้ (ยกเว้นวิชาชีพเฉพาะ) ๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างถูกดำเนินการทางวินัยไม่เกินร้อยละ ๓
๒.๒ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและส่วนราชการหรือเอกชนอื่น ๆ	เพิ่มพูนทักษะการทำงาน	๑. ผลการปฏิบัติงานได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือท้วงติงจากผู้ตรวจสอบไม่เกิน ๕ ครั้ง/ปี ๒. ถ่ายทอดความรู้ได้
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	รู้จักและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย	๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่ถูกร้องเรียนเรื่องความประพฤติ ๒. ผลการปฏิบัติงานได้รับการแก้ไขปรับปรุงหรือท้วงติงจากผู้ตรวจสอบไม่เกิน ๕ ครั้ง/ปี
๔. ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ	ศึกษาได้ครบตามหลักสูตร	เสนอนวัตกรรมใหม่ได้อย่างน้อยคนละ ๑ ผลงาน
๕. การสอนงานหรือให้คำปรึกษา	๑. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่

	๒. มีความรู้เบื้องต้นในการทำงาน	บรรจุใหม่มีคำสั่งแต่งตั้งให้มีพี่เลี้ยงสอนงานทุกคน
--	---------------------------------	--

-๓๕-

ในการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาดังกล่าว เมื่อสิ้นสุดโครงการอบรม/สัมมนา ในแต่ละครั้ง จะจัดให้มีการประเมินผลโครงการดังกล่าว ว่ามีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการมากน้อยเพียงใดและเมื่อสิ้นปีงบประมาณในแต่ละปีจะมีการประเมินผลการจัดโครงการต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขหรือจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

ที่ ๒๗๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
บางพลับ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนางานส่วนตำบลได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนางานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ ของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับจึงได้ จัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และจัดทำให้ครอบคลุมทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายชาติรี แยมบางยาง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางพิริยาภรณ์ พัฒนनुสินธุ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสง่า ดาวเรือง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางอนุธิดา เชาวไผจน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวนภัสวริน ภมรพล	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางสาวจรินทร์ ชันทอง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางสาวสังวาลย์ สงกุล	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวยุวลักษณ์ โปรยบำรุง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑.) กำหนดแนวทางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาจาก

- ๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๓ ด้านการบริหาร
- ๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๑.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ในการนำประเด็นข้างต้นมาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๒.) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและการแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชาติรี แยมบางยาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)
ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์
ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. ท่านคาดการณ์ว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....
.....
.....

๒. ท่านคาดการณ์ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/ การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

.....
.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....
.....

๓. ท่านคาดการณ์ว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....
.....
.....

๔. โปรดยกตัวอย่าง/ โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการ หรือหลักสูตรนี้

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้เข้ารับการอบรม

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการประเมินตนเอง (หลังการฝึกอบรม)
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการได้อย่างไร

.....

.....

.....

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม / การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

.....

๓. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

.....

.....

๔. โปรดยกตัวอย่าง/ โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

.....

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

(ลงชื่อ).....ผู้เข้ารับการอบรม

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตร.....

วันที่อบรม.....สถานที่.....

คำชี้แจง

ตามที่ได้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบล บางพลับ มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็น ประโยชน์และเป็นข้อมูลนำใช้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดต่อไป

ประเด็น	ระดับประโยชน์/การนำไปใช้				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน					
๒. ผู้ได้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรม					
๔. ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
๕. ผู้ได้บังคับบัญชา นำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					

๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ได้ ☐ ไม่ได้ เพราะ

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

☐ ดีขึ้น ☐ ไม่ดีขึ้น

เพราะ

๘. โปรดยกตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

.....

ลงชื่อ.....(ผู้บังคับบัญชา)
(.....)
ตำแหน่ง.....