

เห็นชอบ

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร  
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569



เห็นชอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร  
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ได้ผ่านความเห็นชอบของมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566 ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามมติดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร อำเภอกุฉีชัย จังหวัดชัยภูมิ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 6 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566

(นายวันเฉลิม แก้วกำมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร

## คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานของหน่วยงานมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้วยเหตุนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้นซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยมาตรา 15 (5) และมาตรา 25 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 269 – ข้อ 278 เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 สามารถดำเนินการ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและประโยชน์สุขของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร

อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	
1.1 หลักการและเหตุผล	1 - 2
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	2 - 4
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5 - 7
2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	8 - 9
2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	9
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	10 - 11
2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	12
2.6 อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13 - 15
2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	15
2.8 สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15 - 16
2.9 โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	16
2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	16
ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
3.1 เป้าหมายของการพัฒนา	17
3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	17 - 18
3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18 - 20
3.4 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	20 - 21
3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	21 - 22
3.6 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	22 - 24
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
4.1 วิสัยทัศน์ ( Vision)	25
4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	25
4.3 ค่านิยม	25
4.4 เป้าประสงค์	25
4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	26 - 31
ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
5.1 ความรับผิดชอบ	32
5.2 การติดตามและประเมินผล	32
5.3 บทสรุป	33

## สารบัญ(ต่อ)

### ภาคผนวก

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบันกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติ ตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหาร ส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตร และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การ บริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล(ก.อบต.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกรและเป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการ ศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 และจัดทำแผนพัฒนากุศลกรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และเป็นแนว ทางการพัฒนา ตามหลักการและเหตุผลดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มี การปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของ รัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.อบต. กำหนด
- 2) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
- 3) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## 1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จึงพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
- 2) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (4) หลักสูตรด้านการบริหาร (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



3) วิธีการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ (1) การปฐมนิเทศ (2) การฝึกอบรม (3) การศึกษาหรือดูงาน (4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม (6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปีถัดไป

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### 2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้วยการนำข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่กำหนดภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  1. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
  2. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
  3. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  4. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
  5. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  1. การจัดการศึกษา
  2. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
  3. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
  4. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
  5. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
  1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  3. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมสิ่งทอและหัตถกรรม
  2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
  3. จัดให้มีตลาดชุมชน
  4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
  5. การจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้
  2. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจมีภารกิจ ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
2. ส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
3. การจัดการศึกษา
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจทั้ง 7 ด้านนำมาวิเคราะห์ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร โดยวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ดังนี้

**จุดแข็ง (Strengths)**

1. มีทรัพยากรป่าชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ ชาวบ้านหาของป่าเพื่อการยังชีพได้
2. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด
3. มีพื้นที่เหมาะสมที่จะพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนด้านการเกษตร
4. มีพื้นที่เหมาะสมพร้อมรองรับการลงทุนด้านพลังงานทดแทน โซลาร์เซลล์
5. มีหัตถกรรมทอผ้าไหม และเครื่องจักสาน
6. มีขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านจากอดีตจนถึงปัจจุบัน
7. มีสังคมความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีการพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชน
8. มีถนนเชื่อมต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน และไฟฟ้ามีทุกหมู่บ้าน

**จุดอ่อน (Weakness)**

1. คุณภาพการศึกษาของประชากรยังต่ำกว่ามาตรฐาน
2. ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน
3. มีการระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
4. น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต้องรอน้ำฝนจากธรรมชาติ
5. ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐาน
6. มีการใช้สารเคมีมากขึ้นในภาคการเกษตร

7. งบประมาณไม่เพียงพอในการรองรับการถ่ายโอนงาน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชน

#### โอกาส (Opportunity)

1. สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมกระบวนการสร้างอาชีพ สร้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้ และสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐ และเอกชนได้ มีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตร
3. รัฐบาลมีการกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
4. ความนิยมของประชาชนที่บริโภคพืชผักเกษตรอินทรีย์มีมากขึ้นเปลี่ยนวิถีชีวิตจากเกษตรเคมีสู่เกษตรอินทรีย์ปลอดภัย ช่วยลดสารเคมี ลดต้นทุนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร และช่วยให้เกษตรกรมีสุขภาพดีขึ้น
5. ประชาชนมีความรู้เรื่องเทคโนโลยีมากขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เข้ามาในชุมชนได้ดี
6. รัฐบาลมีนโยบายสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำของคนในสังคม
7. รัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
8. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

#### อุปสรรค (Threat)

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านการแข่งขันแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย มีคุณภาพชีวิตต่ำ การเกิดโรคระบาด และปัญหาอาชญากรรมได้
2. ประชากรในตำบลมีวัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ภาวะวัยเจริญพันธ์โดยรวมต่ำกว่าระดับการทดแทน
3. เกษตรกรว่างงานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว
4. ตำบลบ้านเพชรมีเส้นทางเชื่อมต่อจังหวัดชัยภูมิด้านเชิงเขาเป็นเส้นทางผ่านยาเสพติด
5. ความผันผวน เปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศโลก อันเป็นผลมาจากภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูต่าง ๆ เกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมฉับพลันบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาคการเกษตรได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก
6. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อการผลิต และความเป็นอยู่ของประชาชน
7. เกษตรกรยังต้องพึ่งพาน้ำทำการเกษตรจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
8. การระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

## 2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
  - พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษา
  - ส่งเสริมการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
  - ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมโบราณสถาน โบราณวัตถุ
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  - ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและซ่อมแซม ปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคที่ได้รับความเสียหายจากอุทกภัย
  - พัฒนาขยายเขตระบบไฟฟ้า
  - ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค บริโภคภาคการเกษตรและอื่น ๆ
  - ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน และขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะ
3. การพัฒนาเศรษฐกิจ
  - พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน
  - อบรมฝึกอาชีพให้กับประชาชน
  - ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
  - ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง
4. การพัฒนาตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด
  - การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา
  - ส่งเสริมมาตรการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงการติดยาเสพติดและรักษา สภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
  - ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก
  - ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดปัญหาความรุนแรงของ ครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย
  - ส่งเสริมและสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
  - ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

### ภารกิจรอง

1. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
  - ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

- ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
  - พัฒนาและจัดระเบียบชุมชนและสังคม
2. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวให้เกิดความสะดวแก่ผู้มาท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย
  - ส่งเสริมให้ประชาชนผลิตสินค้าของที่ระลึกเพื่อจำหน่ายแก่นักท่องเที่ยวและ
  - ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค
  - การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรป่าไม้

### 2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรตามกรอบภารกิจหลักที่กำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

1. ความต้องการด้านทักษะ
  - 1) ทักษะการบริหารโครงการ
  - 2) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
  - 3) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  - 4) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
2. ความต้องการด้านความรู้
  - 1) ความรู้เรื่องกฎหมาย
  - 2) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
  - 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 4) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
3. ความต้องการพัฒนางาน
  - 1) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
  - 2) งานจัดทำงบประมาณ
  - 3) งานช่าง
  - 4) งานธุรการ งานสารบรรณ

## 2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(1) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ดังนี้

- 1) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- 4) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- 5) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(2) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- 2) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 3) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- 4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(3) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

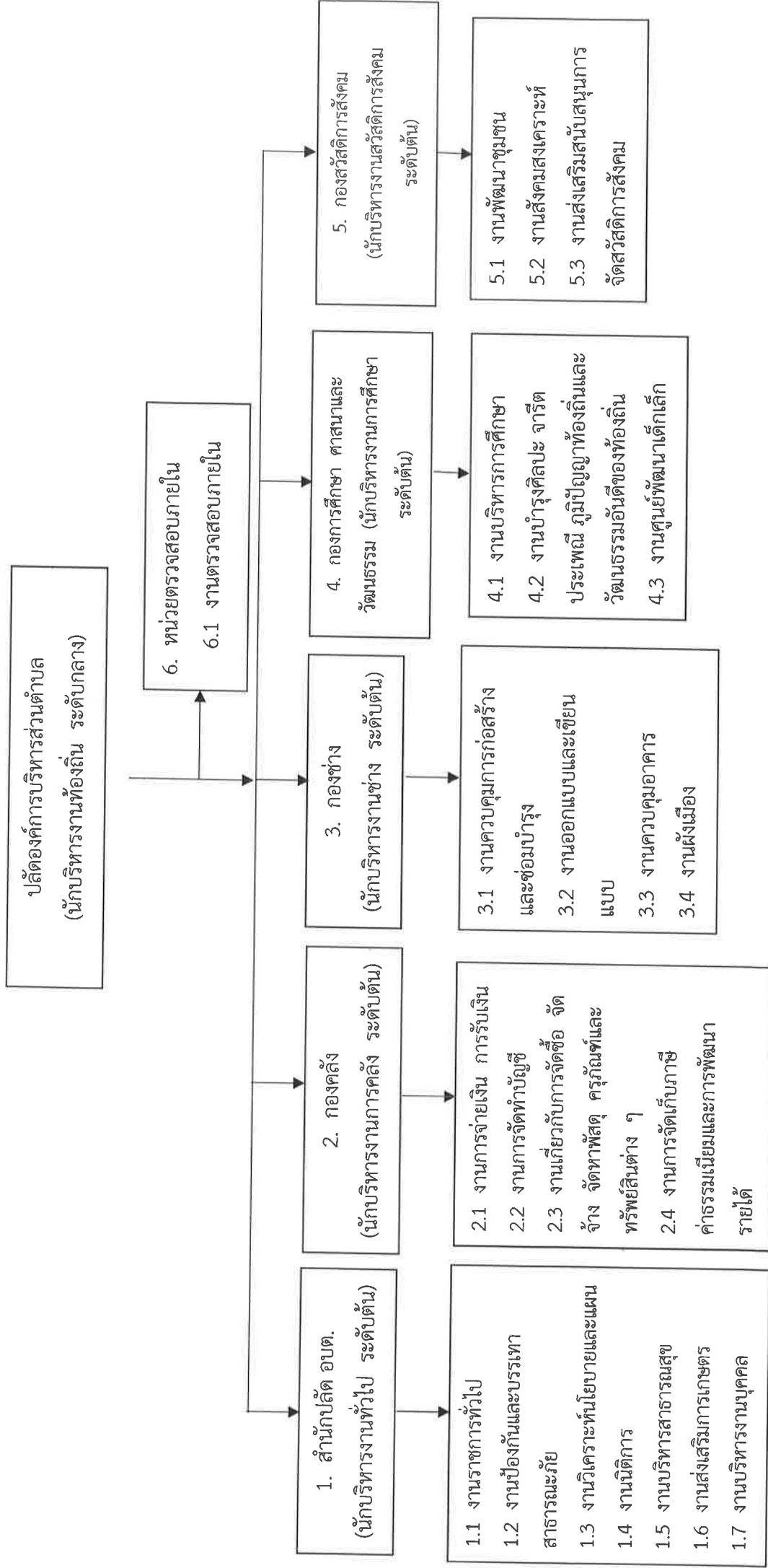
- 1) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- 4) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(4) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
- 2) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- 3) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล
- 4) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- 5) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



## 2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี



## 2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.(01)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) 10-3-01-3601-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง/ชง) 10-3-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองคลัง(04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการเงินและบัญชี(ปก/ชก) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1 1	1 1	1 1	1 1	- -	- -	- -	
<b>กองช่าง(05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง/ชง) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(ทักษะ)	1 1	1 1	1 1	1 1	- -	- -	- -	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป								
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านเพชร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	- 1	1 1	1 1	1 1	+1 -	- -	- -	-รจัดสรร จาก สส/ สำนักงบฯ
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นัก บริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง/ขง) 10-3-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## 2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	1	3	4	6	-	14
พนักงานครู อด. และบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	-	2	-	2
พนักงานจ้าง	1	3	4	6	-	-	14
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
คิดเป็นร้อยละ	3.33	13.33	23.33	33.33	26.66	-	100.00

## 2.8 สายงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังสามปีที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป 2) นักบริหารงานการคลัง 3) นักบริหารงานช่าง 4) นักบริหารงานการศึกษา 5) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	1) นักทรัพยากรบุคคล 2) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3) นักวิชาการสาธารณสุข 4) นักวิชาการเงินและบัญชี 5) นักวิชาการตรวจสอบภายใน 6) ครู	1) เจ้าพนักงานธุรการ 2) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4) เจ้าพนักงานพัสดุ 5) นายช่างโยธา 6) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
1) คนงาน		1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ 3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 5) ผู้ช่วยช่างโยธา 6) พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	7) พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา 8) พนักงานดับเพลิง 9) คนงานตกแต่งสวน 10) ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า 11) ผู้ดูแลเด็ก

## 2.9 โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	>=54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	1	1	54
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	2	1	-	-	3	45.33
วิชาการ	-	-	1	1	2	1	-	-	5	40.8
ทั่วไป	-	-	-	3	1	1	-	-	5	42.8
พนักงานครู อบต. และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	1	1	-	-	2	43
พนักงานจ้าง	-	-	4	3	2	4	-	1	14	40.86
รวม	-	-	5	8	8	7	-	2	30	42.2
คิดเป็นร้อยละ	0.00	0.00	16.66	26.67	26.67	23.33	0.00	6.67	100	

## 2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

ในห้วงเวลา 3 ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรไม่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ จึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร

### ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### 3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัด แยกเป็น ผู้บริหาร 4 ราย สมาชิกสภา 6 ราย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 30 ราย ได้มุ่งหวังให้ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทุกราย

##### 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ของพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

### 3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้

(1) **การปฐมนิเทศ** สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(2) **การฝึกอบรม** เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (3) การศึกษา หรือดูงาน

การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

การดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเรียนรู้บรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมี โครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนหา ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนานั้น ๆ

#### (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้ เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการ ทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มี ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษา องค์กรความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมี ประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า โดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผน เป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิต ส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไข



ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

5) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรเอง หรือสำนักงาน ก.อบต. และสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### 3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(4) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

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

### 3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่ กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

### 3.6 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบันจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
1	นายกิตติศักดิ์ กงเพชร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	การปกครองท้องถิ่น	29	หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด (01)</b>									
2	นายประสาทพร ประจักษ์เมือง	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	การปกครองท้องถิ่น	18	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
3	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	การปกครองท้องถิ่น	15	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
4	นางนิภาพร โนนรุ่งเรือง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	บริหารรัฐกิจ	14	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
5	นางสาวอริษา ทะวะสัย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	สาธารณสุขศาสตร์	3	หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่	+1	-	-	
6	จำเอกสุภาพ ประทีปเมือง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	นักเรียนเจ้าทหาร	30		-	-	-	
7	นางพินณา พัฒนเมณี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	รัฐประศาสนศาสตร์	10	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
8	นางธัญญา กระพันธ์เขียว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		วศ.บ.อุตสาหกรรม	5		-	-	-	
9	นายอนันต์ พรหมจันทิก	พนักงานขับรถยนต์		ม.6	15		-	-	-	
10	นายอนุชา มุสธมา	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดใหญ่		ปวช.ช่างยนต์	12		-	-	-	
11	นายศุภฤกษ์ บำรุงเพชร	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		ปวส.ช่างยนต์	12		-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
12	นายสันติ สีหาวัตร	คนงานตงเตงสวน (ทักษะ)		ม.6	9		-	-	-	
13	นายสุเทพ บุตรธรรม	คนงานทั่วไป		ป.6	3		-	-	-	
	<b>กองคลัง(04)</b>									
14	นางสาววาสนา ประทุมเทป	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	การจัดการบัญชี	19	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
15	นายมนเอนรม ชารินทร์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ปง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	1	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	-	-	-	
16	นางโชติกา ซาลีวรรณ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	22	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	+1	-	
17	นางสาวธัญชา จิตรชำนาญทรัพย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น		บช.บ.การบัญชี	1		-	-	-	
18	นางพรทิพย์ บำรุงทรัพย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		การจัดการธุรกิจเกษตร	8		-	-	-	
	<b>กองช่าง(05)</b>									
19	นายสุรศักดิ์ ภิญโญพันธ์	ผู้ช่วยช่างโยธา		ปวส.ช่างก่อสร้าง	16		-	-	-	
20	นายเทวฤทธิ์ มงคล	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า		ปวส.ช่างไฟฟ้า	8		-	-	-	
21	นายภูวนาด กระพันธ์เขียว	คนงานทั่วไป		วิศวกรรมเครื่องกล	5		-	-	-	
	<b>กองการศึกษา(08)</b>									
22	นางสาววาสนา ประทีปเมือง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	ต้น	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	18	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	
23	นางสาวรัตนพร เสมอเพชร	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		ปวช.พาณิชยกรรม	2		-	-	-	
24	นางสุพัก กองระมุต	ครู	ครู ชก	การบริหารการศึกษา	11		+1	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
25	นางอภิรดี น้อมสุระ	ครู	ครู ชก	การบริหารการศึกษา	11		+1	-	-	
26	นางสุนิสา เทพเทียน	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		การศึกษาปฐมวัย	12		-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>										
27	นางสาวพรประกาย สร้อยคำ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	การบริหารงานท้องถิ่น	18	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	
28	นางสาวพรพิมล พรหมตา	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	19	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	
29	นางสาวสุกัญญา นวลจันทร์	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		บช.บ.การบัญชี	5		-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(12)</b>										
30	นางเสาวภา ชูติมานันท์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	ร.บ.การจัดการจัดการคลัง	19	หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	-	
<b>รวม</b>							<b>+3</b>	<b>+1</b>		

## ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

### 4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรจึงกำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง บรรลุถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังนี้

- 1) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาบุคลากรในองค์กร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

### 4.3 ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใส่ใจบริการเพื่อประชาชน” เป็นค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร ที่ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร

### 4.4 เป้าประสงค์

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
- 2) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- 3) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน ในองค์กร
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### 4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ  
การสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)			งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (100%)	-	1	-	-	30,000	-	เข้ารับการฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน(100%)	1	1	1	30,000	30,000	30,000	เข้ารับการฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			1	2	1	30,000	60,000	30,000		



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)			งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 80	42	42	42	250,000	300,000	300,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติจริง	อบต.บ้านเพชร
2. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี, แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี	บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความเข้าใจของ การจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ 5)	2	2	2	10,000	10,000	10,000	-เข้ารับการศึกษาอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	42	42	42	20,000	20,000	20,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเพชร
4. โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(1 ผลงาน/ส่วนราชการ)	6	6	6	10,000	10,000	10,000	-การสัมมนา และการพัฒนาตนเอง	อบต.บ้านเพชร
รวม			92	92	92	290,000	290,000	290,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)			งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	1	1	1	20,000	30,000	30,000	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติจริง	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง(ร้อยละ 100)	42	42	42	0	0	0	-เข้ารับการฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
3. โครงการประกวดการจัดการความรู้ของ อบต.	ส่วนราชการใน อบต. มีการจัดการความรู้	ส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	6	6	6	0	0	0	-จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเพชร
รวม			49	49	49	20,000	20,000	20,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี(คน)			งบประมาณ(บาท)			วิธีการพัฒนา	หน่วยดำเนินการ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1. โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ 80)	42	42	42	20,000	20,000	20,000	-จัดกิจกรรม การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเพชร
2. โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กร บริหารส่วนตำบล	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	บุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	42	42	42	0	0	0	-จัดกิจกรรม การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเพชร
3. โครงการแข่งขันกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา (ร้อยละ 80)	42	42	42	150,000	150,000	150,000	-จัดกิจกรรม การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเพชร
4. โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	บุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ 80)	42	42	42	250,000	250,000	250,000	-จัดกิจกรรม การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเพชร
	รวม		168	168	168	420,000	420,000	420,000		

สรุปการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี ประจำปี พ.ศ.2567-2569

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2	30,000	60,000	30,000	
2	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4	290,000	290,000	290,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3	20,000	20,000	20,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุยมธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	4	4	4	420,000	420,000	420,000	
	<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>760,000</b>	<b>790,000</b>	<b>760,000</b>	

## ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### 5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรทราบ

ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| 1) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร           | เป็นประธานกรรมการ       |
| 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร             | เป็นกรรมการ             |
| 3) หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ             |
| 4) หัวหน้าสำนักปลัด                              | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 5) นักทรัพยากรบุคคล                              | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### 5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร
2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1
3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป
4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี

8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี (ระดับ 5)

### 5.3 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 วันที่ 9 สิงหาคม 2566  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร(ชั้น 2)

ผู้มาประชุม

1	นายวันเฉลิม แก้วกำมา	นายก อบต.บ้านเพชร	ประธานกรรมการ
2	นายกิตติศักดิ์ กงเพชร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
3	น.ส.พรประกาย สร้อยคำ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
4	น.ส.วาสนา ประทีปเมือง	ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
5	นายประสาทพร ประจักษ์เมือง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
6	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ที่ประชุม

นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์ นักทรัพยากรบุคคล แจ้งวัตถุประสงค์การประชุมให้  
ที่ประชุมได้รับทราบ ตรวจสอบผู้มาประชุม ครบองค์ประชุมและเชิญ  
ประธานกรรมการได้ดำเนินการ ประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

นายวันเฉลิม แก้วกำมา  
ประธานกรรมการ

ขอสวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่าน ที่มาร่วมประชุมในวันนี้ ผมขอเข้าสู่  
ระเบียบวาระการประชุมเลยครับ

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี เพราะว่าเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา 3.1 พิจารณาร่างแผนพัฒนา  
บุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 เชิญท่านปลัดครับ

นายกิตติศักดิ์ กงเพชร  
กรรมการ

ขอขอบคุณท่านประธานครับ ตามหนังสือสั่งการ ที่ ขย 0023.2/9685  
จึงเป็นที่มาของการประชุมในวันนี้ ร่างแผนฯมีทั้งหมด 5 ส่วน 33 หน้า  
เพื่อเป็นการไม่เสียเวลาเชิญคณะกรรมการพิจารณาในส่วนที่ 1 หลักการ  
และเหตุผล ว่ามีแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ เชิญครับ

ที่ประชุม

ไม่มีและมีมติเห็นชอบ

นายกิตติศักดิ์ กงเพชร  
กรรมการ

ต่อไปส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร มีทั้งหมด 10  
ข้อย่อย เชิญคณะกรรมการพิจารณาเสนอได้เลยครับ

ที่ประชุม

ไม่มีและมีมติเห็นชอบ

นายกิตติศักดิ์ กงเพชร  
กรรมการ

ต่อไปส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา มีทั้งหมด 6 ข้อย่อย  
เชิญคณะกรรมการพิจารณาเสนอได้เลยครับ



ที่ประชุม	ไม่มีและมีมติเห็นชอบ
นายกิตติศักดิ์ กงเพชร กรรมการ	ต่อไปส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีทั้งหมด 5 ข้อย่อย เชิญคณะกรรมการพิจารณาเสนอได้เลยครับ
ที่ประชุม	ไม่มีและมีมติเห็นชอบ
นายกิตติศักดิ์ กงเพชร กรรมการ	ต่อไปส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีทั้งหมด 3 ข้อย่อยเชิญคณะกรรมการพิจารณาเสนอได้เลยครับ
ที่ประชุม	ไม่มีและมีมติเห็นชอบ
นายวันเฉลิม แก้วกำมา ประธานกรรมการ	มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติม เชิญครับ
ที่ประชุม	ไม่มีและมีมติเห็นชอบเอกฉันท์
นายวันเฉลิม แก้วกำมา ประธานกรรมการ	ต่อไปเป็นระเบียบวาระที่ 4 เรื่องอื่นๆ มีคณะกรรมการท่านใดจะ เสนอแนะ เชิญครับ
ที่ประชุม	ไม่มี
นายวันเฉลิม แก้วกำมา ประธานกรรมการ	ถ้าไม่มี ต้องขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ปิดประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา 10.30 น.

..... ผู้จดยางงานการประชุม  
(นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ



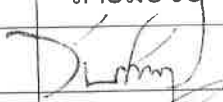


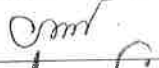

..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายวันเฉลิม แก้วกำมา)

ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พ.ศ.2567-2569

วันที่ 9 สิงหาคม 2566 เวลา ...09.30... น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร(ชั้น 2)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายวันเฉลิม แก้วกำมา	ประธานกรรมการ		
2	นายกิตติศักดิ์ กงเพชร	กรรมการ		
3	นางสาวพรประกาย สร้อยคำ	กรรมการ		
4	นางสาววาสนา ประทีปเมือง	กรรมการ		
5	นายประสาทพร ประจักษ์เมือง	กรรมการและเลขานุการ		
6	นายศิริศักดิ์ บริสุทธิ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	