



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572



การเรียนรู้
และพัฒนา



เพิ่มศักยภาพ
บุคลากร



สร้างทีมงาน
ที่เข้มแข็ง



นำความรู้ไปใช้
ในการปฏิบัติงาน



มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
ในการบริการ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มีแผนพัฒนาบุคลากรใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



ทำเนาถูกต้อง

(นางสาวเพ็ญเพ็ญ ยอสม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

คำนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารราชการและการให้บริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น โดยยึดหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมุ่งส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดสายอาชีพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการ สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ	๑๔
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๖
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ	๑๖
๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร	๑๗
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ	๑๘
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๙
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร	๑๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร	๒๐
๓.๔ การพัฒนาบุคลากร	๒๒
๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๖ การพัฒนาของบุคลากรตามหลักสูตรสายงาน	๒๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๘
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๘
๔.๓ ค่านิยม	๒๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๑
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๖
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๗
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๘
๕.๔ บทสรุป	๓๙

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอย้ายยอด จังหวัดตรัง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยยึดหลักการและเหตุผลตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบ และนโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ทั้งนี้ มีหลักการและเหตุผลที่สำคัญ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม รวมถึงการเกิดโรคอุบัติใหม่และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถบริหารจัดการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การทำงานเชิงบูรณาการ และการยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ รวมทั้งยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง และบุคลากรทุกประเภท ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจภาครัฐ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมีแนวทางและเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินตนเองและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ

๔) เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ทั้งด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน ทักษะด้านการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

๕) เพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างสรค์นวัตกรรมในการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) กำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหาร เห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อาจเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

ก) การปฐมนิเทศ

ข) การฝึกอบรม

ค) การศึกษาหรือดูงาน

ง) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

จ) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

ฉ) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จะดำเนินการ จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึง ความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็น ประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของ บุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ประปา ๓) พัฒนาระบบจราจร	กองช่าง
๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ ๒) ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต. (งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
๓. ด้านประชาชนอยู่ดีมีสุข (เศรษฐกิจ) มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	สำนักปลัด อบต. (งานพัฒนาชุมชน)
๔. ด้านคุณภาพชีวิต และสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ ๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ๓) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	สำนักปลัด อบต. (งานสวัสดิการสังคม / งานสาธารณสุข / งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การดูแล รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	สำนักปลัด อบต. (งานสาธารณสุข) กองช่าง
๖. ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ๒) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร	สำนักปลัด อบต. (งานวิเคราะห์ / งานการเจ้าหน้าที่)
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	ทุกส่วนราชการร่วมกันรับผิดชอบ - สำนักปลัด อบต. (งานกิจการสภา/งานบริหารทั่วไป) - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหุงต้อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหุงต้อ จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหุงต้อ ได้วิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แผนพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารแล้ว เห็นว่าภารกิจที่ต้องดำเนินการสามารถแบ่งเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลักและภารกิจรอง	ส่วนราชการที่กำหนดรองรับภารกิจ
 ภารกิจหลัก	
๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	กองช่าง
๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข และการจัดสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด อบต. (งานพัฒนาชุมชน / งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
๓) การจัดการศึกษา การพัฒนาเด็กเล็ก และการส่งเสริมการเรียนรู้	สำนักปลัด อบต. (งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหุงต้อ)
๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	สำนักปลัด อบต. (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)
๕) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด อบต. (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) กองช่าง
๖) การบริหารราชการและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ	ทุกส่วนราชการร่วมกันรับผิดชอบ

ภารกิจหลักและภารกิจรอง	ส่วนราชการที่กำหนดรองรับภารกิจ
 ภารกิจรอง	
๑) การส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต. (งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
๒) การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการเกษตร	สำนักปลัด อบต. (งานพัฒนาชุมชน), กองคลัง
๓) การส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมของเด็ก เยาวชน และประชาชน	สำนักปลัด อบต. (งานการศึกษาฯ / งานพัฒนาชุมชน)
๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต. (งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน / งานกิจการสภา)
๕) การสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	ทุกส่วนราชการร่วมกันรับผิดชอบ
๖) การพัฒนาบุคลากรและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน	สำนักปลัด อบต. (งานการเจ้าหน้าที่)

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓๐ คน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนา งาน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากผลการสำรวจความต้องการของบุคลากร และกำหนดประเด็นการพัฒนาในแต่ละด้านไม่น้อยกว่า ๓ ประเด็น ดังนี้

ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ความรู้/คน)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	๒๑ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๐
ความรู้เรื่องกฎหมาย	๑๘ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๐
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐
ความรู้เรื่องจัดการความรู้	๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๐
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐

ฯลฯ

๒.๒ ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ ทักษะ/คน)

ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๐
ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๔ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒๐
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๐
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๐
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๒ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๐
ฯลฯ		

๒.๓ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ/คน)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๐
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๑๗ คน	คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๐
การทำงานเป็นทีม	๑๓ คน	คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๑๐ คน	คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๐
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๙ คน	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๐
ฯลฯ		

๒.๔ ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ไม่เกิน ๓ งาน/คน)

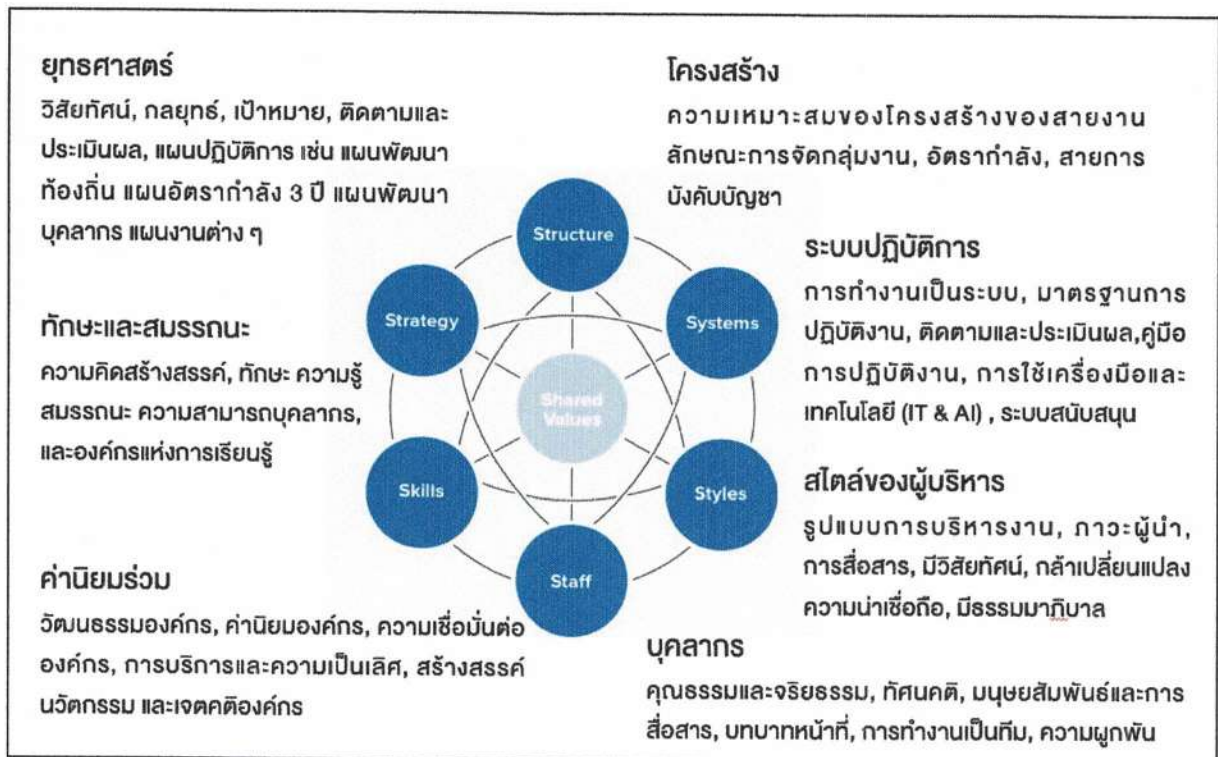
งานบริหารทั่วไป, งานบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ,งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,งานการเงินและบัญชี , งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฯลฯ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่างๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง 3 ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจ และการสื่อสารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่างๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

PESTEL ANALYSIS



๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จาก ภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบ การบริหารงาน และการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐาน ข้อมูลกลาง ระบบ บริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถ ปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการ ให้บริการ

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหา น้ำท่วม ภัยแล้ง ชยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่างๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลัง ท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือ ข้อกำหนดใหม่ๆ อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๑. จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

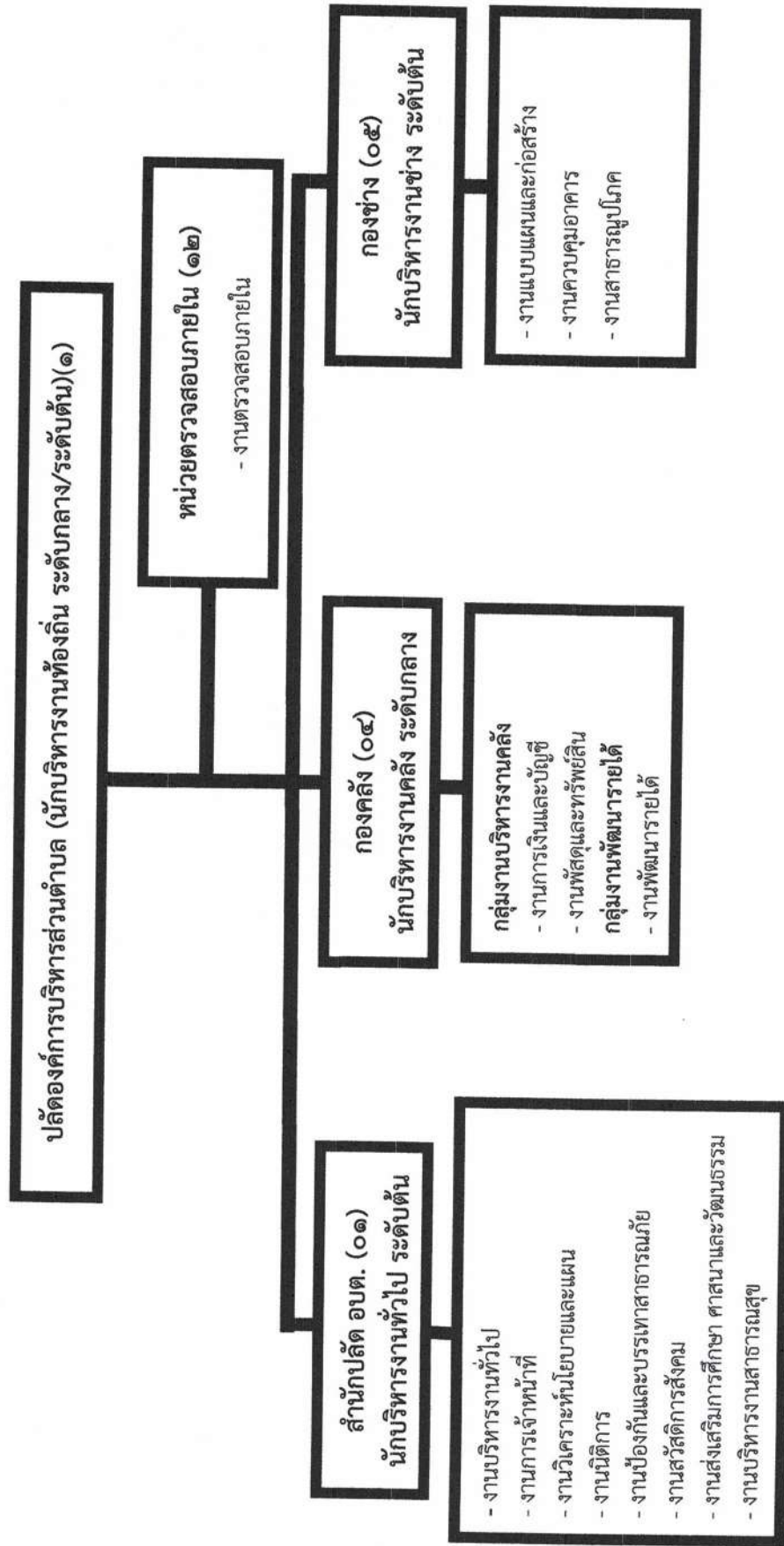
๒. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๓. โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบล ทุ่งต่อ ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ และองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๔. อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อได้ และจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด ๔) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายที่กำหนด ๕) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓) การขาดแคลนบุคลากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีนครอง	-	๑	๑๕	๗	๗	๓๐
ว่าง	๑	-	๕	๒	๓	๑๑
รวม	๑	๑	๒๐	๙	๑๐	๔๑

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์และวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และงบประมาณรายจ่ายขององค์กรช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) สำนักปลัด อบต. (๐๑) พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน ก.อบต.สรรหา
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุ่งต่อ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานคลัง (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัฒนารายได้								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-๑/+๑			

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาลำดับตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตราว่าง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๘	๔	-	๑๒
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	๑	-	๔
พนักงานจ้าง	๑	๒	๓	๘	-	-	๑๔
รวม	๑	๒	๓	๑๙	๕	-	๓๐
คิดเป็นร้อยละ	๓.๓๓	๖.๖๗	๑๐.๐๐	๖๓.๓๓	๑๖.๖๗	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตราว่าง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักวิชาการศึกษา ๒) นักพัฒนาชุมชน ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักจัดการงานทั่วไป ๕) นักทรัพยากรบุคคล ๖) นิติกร ๗) นักวิชาการการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักจัดการงานช่าง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ (๒) ๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัย ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๔.๕๐
วิชาการ	-	-	๑	๒	๑	-	๑	๒	๗	๔๖.๒๙
ทั่วไป	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๓	๔๒.๐๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๓	๑	-	๔	๔๘.๒๕

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
พนักงานจ้าง	๑	๓	๐	๑	๕	๓	๑	๐	๑๔	๓๙.๒๑
รวม	๑	๓	๑	๔	๗	๗	๔	๔	๓๐	๔๒.๖๗
คิดเป็นร้อยละ	๓.๓๓	๑๐.๐๐	๓.๓๓	๑๓.๓๓	๒๓.๓๓	๒๒.๓๓	๑๓.๓๓	๑๓.๓๓	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้สำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๔๐	๘๘.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
วิชาการ	๔.๒๓	๘๔.๕๐	๓.๙๖	๗๙.๒๐
ทั่วไป	๔.๒๐	๘๔.๐๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๐	๙๐.๐๐	๔.๐๕	๘๑.๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๑๘	๘๓.๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๔.๕๖	๙๑.๒๐	๔.๓๒	๘๖.๔๐
เฉลี่ยรวม	๔.๔๑	๘๘.๒๒	๔.๑๒	๘๒.๓๗
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๒๗		ร้อยละ ๘๕.๓๐	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้เทศบาลสามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑
รวม		-	๒	-	๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ๓๐ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรทุกระดับ ตลอดจนได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตร การพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของ ข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่นตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดแนวทางตรมประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์

จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจ ขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้น ในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็น ในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รักษามาตรฐานและความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือจากบุคคลทั่วไปไว้

(ก) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(ข) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

- ๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
- ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี
- ๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- ๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับกรฝึกอบรมตามหลักสูตร			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	(ว่าง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	-	-	-	-	-	-	
	สัณีนันท์ บัดโคบต. (๐๑)									
๒	(ว่าง)	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
๓	นางสาวเกตุตา สืบสังข์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ป.โท / การบริหารการศึกษา	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๔	นางพัชรา ลิ้มปานานท์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ป.ตรี/การบัญชี	๑๗ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นางสาวจิจรา เกียรติพิมล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.ตรี/การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๐ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๖	นางกนิษฐา กัมสงวน	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๗	(ว่าง)	นักทรัพยากรบุคคล	ปค./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๘	นางสาวเกตุลิณี รักงาม	นิติกร	ปค.	นิติศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	+๑	
๙	นางสาวอรยา จันทร์หอม	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการ)	๖ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๐	(ว่าง)	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ ชง.	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลทุ่งต่อ									
๑๑	นางวิภา ทองแก้ว	ครู	คศ.๒	ป.โท / ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษา	๑๔ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๑๒	นางอรอุมา ขูจิตต์	ครู	คศ.๒	ป.ตรี/ ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๑๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๑๓	นางสาวแก้วอาภรณ์ เสนา กองคลัง (๐๔)	ครู	คศ.๒	ป.ตรี หลักสูตร ๕ ปี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	๑๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	
๑๔	นางสาวชาณิชนันท์ เชาว์เฉลิมพงศ์ กลุ่มงานบริหารงานคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (สาขา การจัดการทั่วไป)	๒๔ ปี - เดือน	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๑๕	(ว่าง)	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานคลัง (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชพ.	-	-	-	-	-	-	
๑๖	นางสาวสุมานะ สวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ป.ตรี/การบัญชี	๒๑ ปี ๑๐ เดือน	นักวิชาการคลัง	-	-	-	
๑๗	นางสาวอัญญิกา แซ่เอ็ง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ป.โท/การตลาด	๖ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตร			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กลุ่มงานพัฒนารายได้									
๑๘ (ว่าง)		หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการ จัดเก็บรายได้)	ชพ.	-	-	-	-	-	-	
๑๙ (ว่าง)		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๒๐ (ว่าง)		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๒๑ นายพยุ้งศักดิ์ สมจริง		ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ป.ตรี/เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๙ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๒๒ (ว่าง)		นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-				
๒๓ (ว่าง)		นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-				
๒๔ นางสาวศิรินาฏ ถิ่นนิคม		เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บัญชีบัณฑิต	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๒๕ นางสาววิสร่า แผนพุดา		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	ป.โท/การบัญชี	๑๖ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์ นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เสริมสร้างค่านิยม “SOCLOSE” สนับสนุนวัฒนธรรมที่ดีของ องค์กรอันจะทำให้บุคลากรทุกคนมองเห็นและสามารถดึงเอาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน เพื่อ ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ดังนี้

S Skill Development การพัฒนาทักษะ คือการเรียนรู้ ฝึกฝน และเพิ่มพูนความสามารถของ บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ทั้งทักษะทางด้านเทคนิค (Hard Skills) ที่ใช้ในการ ทำงานเฉพาะด้าน เช่น การใช้ AI เข้ามาช่วยในการทำงาน, การวิเคราะห์ข้อมูล, การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) เช่น การสื่อสาร, ความเป็นผู้นำ, การแก้ปัญหา, การจัดการกับความเครียด เป็นต้น

O Ownership ความเป็นเจ้าของ คือความรู้สึกเป็นเจ้าของงานของตนเอง มีเป้าหมาย ผลักดัน งานของตนเองให้สำเร็จ ริเริ่มลงมือทำ แก้ปัญหาได้ นำสู่การทำงานอย่างมืออาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพงาน ให้ดีขึ้นได้

C Creativity ความคิดสร้างสรรค์ คือทักษะการคิดนอกกรอบและการประยุกต์ใช้จินตนาการเพื่อ สร้างแนวทางใหม่ หรือแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะช่วยสร้างความ แตกต่างและขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กรได้

L Learning Mindset ทักษะการเปิดรับการเรียนรู้ คือกรอบความคิดหรือทัศนคติที่เชื่อว่าตนเอง สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้ตลอดเวลา ซึ่งผู้ที่มีทัศนคตินี้จะมองความล้มเหลวหรืออุปสรรคเป็นโอกาส

กล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย และไม่ยึดติดกับองค์ความรู้เดิม ก็จะเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีได้

O Opportunity การให้โอกาส คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพพัฒนาทักษะ ก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือค้นพบช่องทางการพัฒนาตนเองและงานให้ดีขึ้น โดยเกิดจากการผสมผสานระหว่างความสามารถของบุคคล ทักษะ จังหวะเวลา และความไว้วางใจ

S Sustainability ความยั่งยืน คือองค์กรที่สามารถปรับตัว รับมือกับความเสียและความท้าทายต่างๆ ได้ดี เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อม วิถีเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งช่วยสร้างความมั่นคง และความยืดหยุ่นให้กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ องค์กรที่ยั่งยืน ยังสามารถดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ สร้างแรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

E Ethics คุณธรรมและจริยธรรม คือหลักการและมาตรฐานทางศีลธรรมที่ชี้นำพฤติกรรมของบุคลากร โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือคุ้มครองให้การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กรอบที่ถูกต้อง นอกเหนือจากเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการต่างๆ

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ และความต้องการของประชาชน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๒	๑	๑๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๒๐,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒)โครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ ๙๐)	๕๓	๕๓	๕๓	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.ทุ่งต่อ
รวม			๕๓	๕๓	๕๓	๒๒๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑)บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงานในบริบทที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมทาง ออนไลน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	การ ฝึกอบรม	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
รวม			๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติหรือการดำเนินการและถือปฏิบัติตามแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง	๑) โครงการ Workshop ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของอบต.ทุ่งต่อ	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๙	๙	๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกส่วนราชการ ของอบต.ทุ่งต่อ
รวม			๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) ผู้บริหารและบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๒) องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการเป็นองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑)โครงการส่งเสริมการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของอบต.ทุ่งต่อ ด้วยการอบรมออนไลน์	ร้อยละของผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
	๒)โครงการจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
๓)สร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๓)กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	การฝึกงาน	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
	๔)กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่ม	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
	๕)กิจกรรมรณรงค์ขอพรผู้บริหาร สมาชิกสภา เนื่องในวันสงกรานต์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านวัฒนธรรมองค์กร	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
	๖)โครงการตรวจสุขภาพประจำปีพนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
รวม			๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓	๒		๒๒๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๑	๑	๑		๐	๐	๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒		๐	๐	๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างความผูกพันของบุคลากร	๖	๖	๖		๐	๐	๐	
รวม		๑๑	๑๒	๑๑		๒๒๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน และดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่างๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหาร ภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ รวมทั้งให้

การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ทราบ

โดยให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ไม่เกิน ๒ คน | |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งต่อ ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการ เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา/ปี	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งต่อ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ที่ได้รับความ เห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งต่อ พิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จ.ตรัง เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวที่วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรค วิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจ ที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพเกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ให้มีความเข้มแข็งทันสมัย อย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
ที่ ๑๕๙/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้จัดทำและประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาบุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกอบกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบคณะกรรมการ

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจและหน้าที่

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจและหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙

(นายสมิคร ตันกุลโรจน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ที่ ตง ๗๔๔๐๑/-

วันที่

๐๘ มิ.ย. ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๑.เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ได้จัดทำและประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาบุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

จังหวัดตรัง ได้มีหนังสือ ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๑๐ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ซึ่งตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ข้อ ๑๔ กำหนดว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

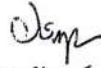
๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุมัติให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และลงนามในร่างคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อที่เสนอมาพร้อมนี้



(นางสาวอรยา จันทร์หอม)

เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นชอบ



(ลงชื่อ).....

(นางกนิษฐา กิมสงวน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นชอบ



(ลงชื่อ).....

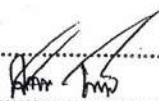
(นางสาวเพ็ญเพ็ญ ยอสม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

(/) เห็นชอบ/อนุมัติ ตามเสนอ

() ไม่เห็นชอบ/ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(ลงชื่อ).....

(นายสมิคร ตันกุลโรจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

รายงานการประชุม

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมัคร ตันกุลโรจน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ	สมัคร ตันกุลโรจน์	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวเพียงเพ็ญ ยอสม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ	เพียงเพ็ญ ยอสม	กรรมการ
๓	นางสาวชาณินันท์ เชาว์เฉลิมพงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ชาณินันท์ เชาว์เฉลิมพงศ์	กรรมการ
๔	นายพยุงค์ศักดิ์ สมจริง	ผู้อำนวยการกองช่าง	พยุงค์ศักดิ์ สมจริง	กรรมการ
๕	นางกนิษฐา กิมสงวน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กนิษฐา กิมสงวน	กรรมการและ เลขานุการ
๖	นางสาวอรยา จันทรหอม	เจ้าพนักงานธุรการ รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล	อรยา จันทรหอม	ผู้ช่วยเลขานุการ

- 122 -

ผู้ช่วยเลขานุการ

	อำนาจและหน้าที่ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจและหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลำดับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา
ที่ประชุม ระเบียบวาระที่ ๒	ทราบ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๓.๑ เรื่อง พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ประธานฯ	มอบหมายให้นางสาวอรุณ จันทน์หอม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทน นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ๓ ปี ให้ที่ประชุมทราบ
ผู้ช่วยเลขานุการ	การจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยมีส่วนประกอบ ๙ ส่วน ดังนี้ ๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ๕. แผนพัฒนากุศลกร ๖. ลำดับการพัฒนากุศลกร ๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๘. การติดตามและประเมินผล ๙. ภาคผนวก ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนากุศลกรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนากุศลกรที่มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และเสนอต่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) ลำดับการพัฒนากุศลกร ๔) วิธีการ

พัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ
๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

และงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒” ทางกลุ่มไลน์ “พณ.ทุ่งต่อ” โดยมี

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๐ คน ครอบคลุมประเภทบุคลากรและตำแหน่ง
พร้อมรายละเอียดความต้องการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

- ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น
- ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
- ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
- ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ที่แยกประเด็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียด การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ โดยพบว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ งาน ตลอดจนความผูกพันต่องานและต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาในยุคปัจจุบันไม่จำเป็นต้องเป็นการส่งคนเข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอกเพียงอย่างเดียว อาจสามารถจัดโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานได้เอง การพัฒนาบางอย่างไม่ต้องการฝึกอบรม ใช้เพียงการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ก็ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกัน และข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้ จากนั้นก็จะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับ SWOT ที่ได้ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์เรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

มติที่ประชุม

เห็นชอบว่าในการบริหารงานบุคคล มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน	๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด	๓) การขาดแคลนบุคลากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ
๔) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายที่กำหนด	๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณเท่าที่ควร

ประธานฯ

การกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร อยากให้คนในองค์กรรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ AI เข้ามามีบทบาทต่อการทำงาน ขณะเดียวกันต้องไม่ลืมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานราชการ อีกทั้งจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพราะจะสามารถสร้างความแตกต่างเมื่อต้องเทียบกับองค์กรอื่นได้ วิสัยทัศน์ ควรเป็น “มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงแสวงหาความรู้ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน”

มติที่ประชุม
ปลัดอบต.

เห็นชอบวิสัยทัศน์

แจ้งต่อที่ประชุมว่า ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์สามารถเกิดขึ้นได้จริงควรมี ดังนี้
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด ๑) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกชุด และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ ๑๐๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด ๑) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ ๑๐๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด ๑) บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติหรือการดำเนินการ และถือปฏิบัติตามแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง (ร้อยละ ๙๐)

๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร)

ตัวชี้วัด ๑) ผู้บริหารและบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ร้อยละ ๑๐๐)

๒) อบต.มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการเป็นองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ ๑๐๐)

๓) สร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรเป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (ร้อยละ ๙๐)

มิติที่ประชุม

ประธานฯ

เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีการใช้งบประมาณ ดังนั้น ให้มีการคำนวณและตั้ง งบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เพียงพอกับความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประโยชน์ของหน่วยงานราชการและความประหยัดด้วย

ฝ่ายเลขานุการได้ร่างโครงการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ โดยนำข้อมูลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร มาใช้วิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสุดความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับ การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งต่อ และได้รับการพัฒนามาตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑)โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๒	๑	๑๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	๒)โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๒๐,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	๒)โครงการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการต่อจำนวน บุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ ๙๐)	๕๓	๕๓	๕๓	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
รวม			๕๓	๕๓	๕๓	๒๒๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑)บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงานในบริบทที่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมทาง ออนไลน์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	การ ฝึกอบรม	สำนักปลัดฯ อบต.ทุ่งต่อ
รวม			๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติหรือการดำเนินการและถือปฏิบัติตามแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง	๑) โครงการ Workshop ด้านการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๓ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกส่วนราชการของ อบต.ทุ่งค้อ
รวม			๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) ผู้บริหารและบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๑) โครงการส่งเสริมการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.ทุ่งค้อ	ร้อยละของผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
๓) สร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๒) โครงการจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
	๓) กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การฝึกทักษะปฏิบัติการงาน	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
	๔) กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายใน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่ม	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
	๕) กิจกรรมรณรงค์ขอพรผู้บริหาร สมาชิกสภา เนื่องในวันสงกรานต์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การเรียนรู้ผ่านวัฒนธรรมองค์กร	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
	๖) โครงการตรวจสุขภาพประจำปีพนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๙๐)	๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	สำนักปลัด อบต.ทุ่งค้อ
รวม			๙๑	๙๑	๙๑	-	-	-		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓	๒	๒๖๕,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	๑	๓	๒	๐	๐	๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๒	๒	๒	๐	๐	๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๖	๖	๖	๐	๐	๐	
รวม		๑๑	๑๒	๑๒	๒๖๕,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	

ประธานฯ
มติที่ประชุม

ปลัดอบต.

ถามที่ประชุม มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างโครงการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ การติดตามและประเมินผลของการดำเนินการเป็นเรื่องที่สำคัญในการทราบผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนหรือไม่ และแผนที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร ดังนั้นต้องมีตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ โดยวิธีการดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม
ประธานฯ

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ

เมื่อทุกหัวข้อมีความชัดเจนแล้ว มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และจัดเตรียมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัดต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดยางงานการประชุม
(นางกนิษฐา กิมสงวน)

กรรมการและเลขานุการ / นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดฯ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมักร ตันกุลโรจน์)
ประธานฯ/นายกอบต.ทุ่งต่อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

ที่ ตง ๗๔๔๐๑/-

วันที่

14 มิ.ย ๒๕๖๙

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการฯ

๑.เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ที่ ๑๕๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมี องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบคณะกรรมการ

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจและหน้าที่

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจและหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาศูนย์ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรพิจารณากำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุม เพื่อวิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมกันนี้ ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการฯ มาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

(นางกนิษฐา กิมสงวน)

กรรมการและเลขานุการ / นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดฯ

- เลขานุการแจ้งคณะกรรมการฯ ประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น. สถานที่ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

(นายสมัคร ตันกุลโรจน์)

ประธานกรรมการฯ / นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ที่ ๑๕๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบคณะกรรมการ

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจและหน้าที่

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจและหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนา
บุคลากร โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา
หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การ
บริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลการ
พัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

ที่ ตง ๗๔๔๐๑/-

วันที่

14 ก.ค 2569

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

๑.เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ ที่ ตง ๗๔๔๐๑/- ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง ขออนุมัติสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมดำเนินการระหว่างวันที่ ๘ - ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ผ่านช่องทาง Google form “แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒” ทางกลุ่มไลน์ “พณ.ทุ่งต่อ” นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจข้างต้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้สรุปผลการสำรวจดังกล่าว ตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้

๓.ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอรยา จันทรหอม)

เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- 1501/๒๕๖๙

(ลงชื่อ).....

(นางกนิษฐา กิมสงวน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- 1501/๒๕๖๙

(ลงชื่อ).....

(นางสาวเพ็ญเพ็ญ ยอสม)

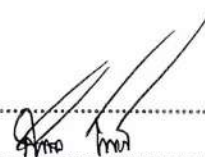
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

(☒) เห็นชอบ/อนุมัติ ตามเสนอ

() ไม่เห็นชอบ/ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)



(นายสมักร ตันกุลโรจน์)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ

แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งต่อ อำเภอ ห้วยยอด จังหวัดตรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

การตอบกลับ 31 รายการ

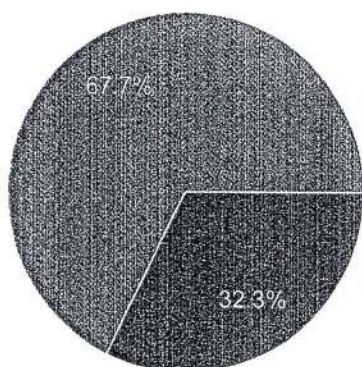
เผยแพร่การวิเคราะห์

ไม่มีชื่อ

1.1 เพศ

คำตอบ 31 ข้อ

☐ คัดลอกแผนภูมิ

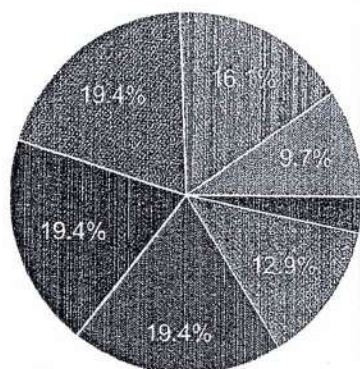


● ชาย
● หญิง

1.2 อายุ

1.3 ช่วงอายุ

คำตอบ 31 ข้อ

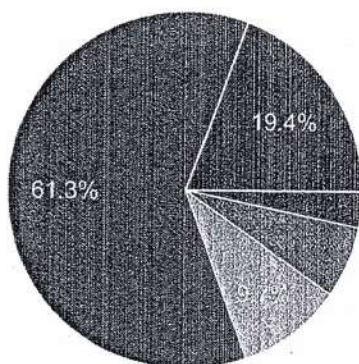


- ต่ำกว่า 24 ปี
- 25 - 29 ปี
- 30 - 34 ปี
- 35 - 39 ปี
- 40 - 44 ปี
- 45 - 49 ปี
- 50 - 54 ปี
- 55 ปี ขึ้นไป

คัดลอกแผนภูมิ

1.4 การศึกษา

คำตอบ 31 ข้อ

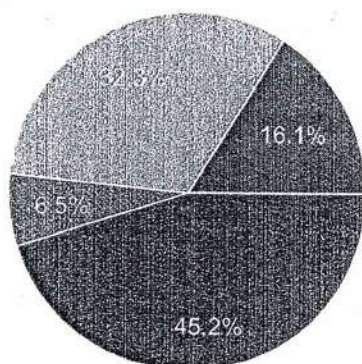


- ต่ำกว่า ปวช.
- ปวช.
- ปวส.
- ป.ตรี
- ป.โท
- ป.เอก

คัดลอกแผนภูมิ

1.5 ประเภทบุคลากร

คำตอบ 31 ข้อ



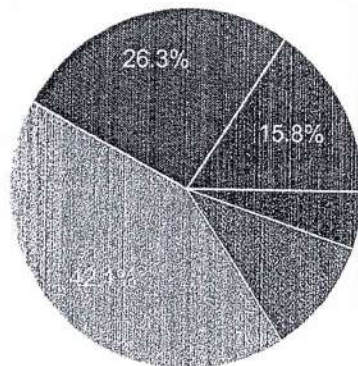
- พนักงานส่วนตำบล
- พนักงานครู อบต.
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

คัดลอกแผนภูมิ

1.6 ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 19 ข้อ

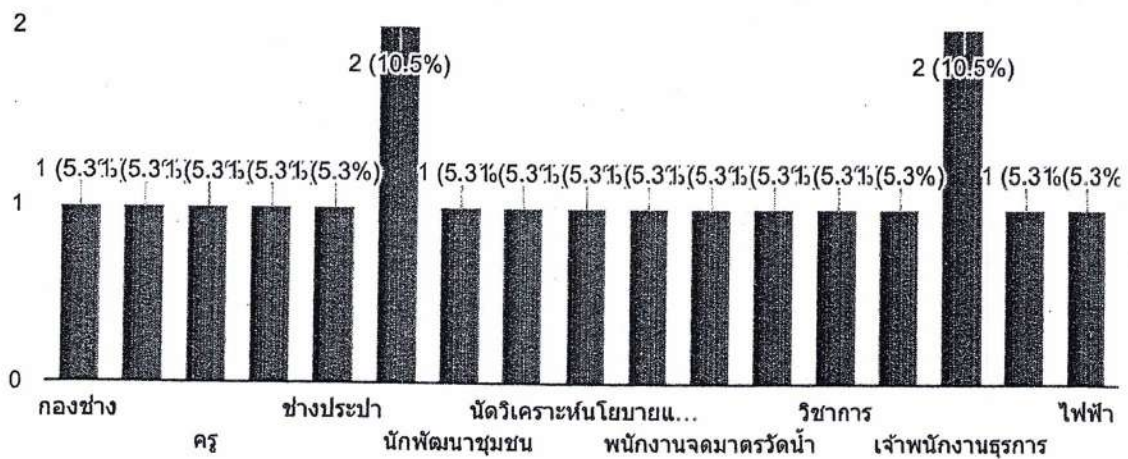


- บริหารท้องถิ่น
- อำนาจการท้องถิ่น
- วิชาการ
- ทั่วไป
- ข้าราชการหรือพนักงานครุ

1.7 สายงาน ระบุ

คัดลอกแผนภูมิ

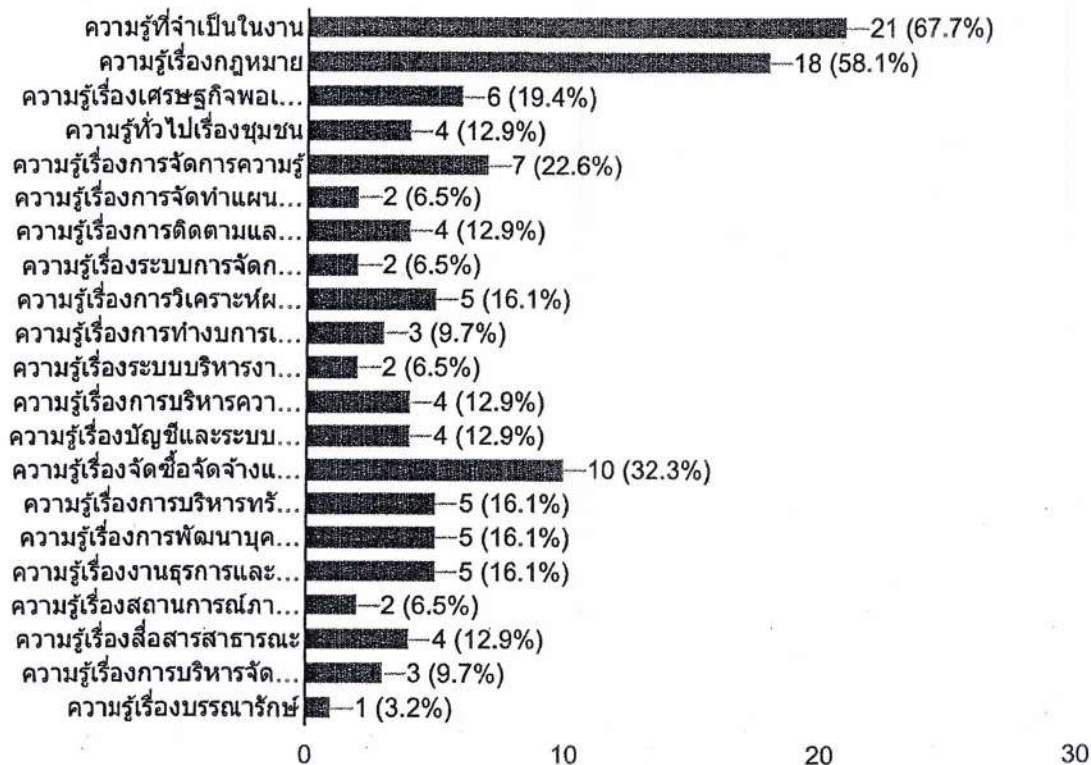
คำตอบ 19 ข้อ



ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนานวัตกรรม

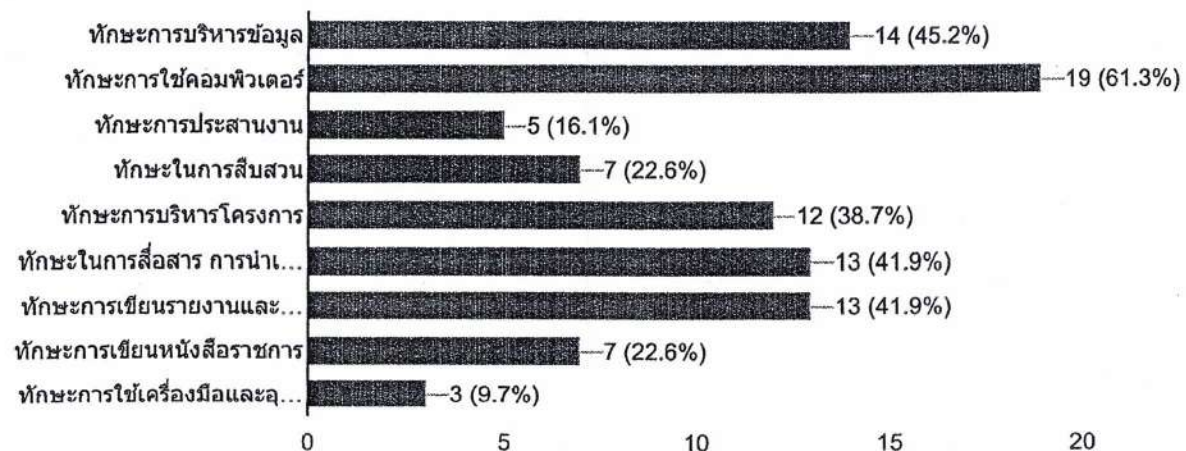
2.1 ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ความรู้)

คำตอบ 31 ข้อ



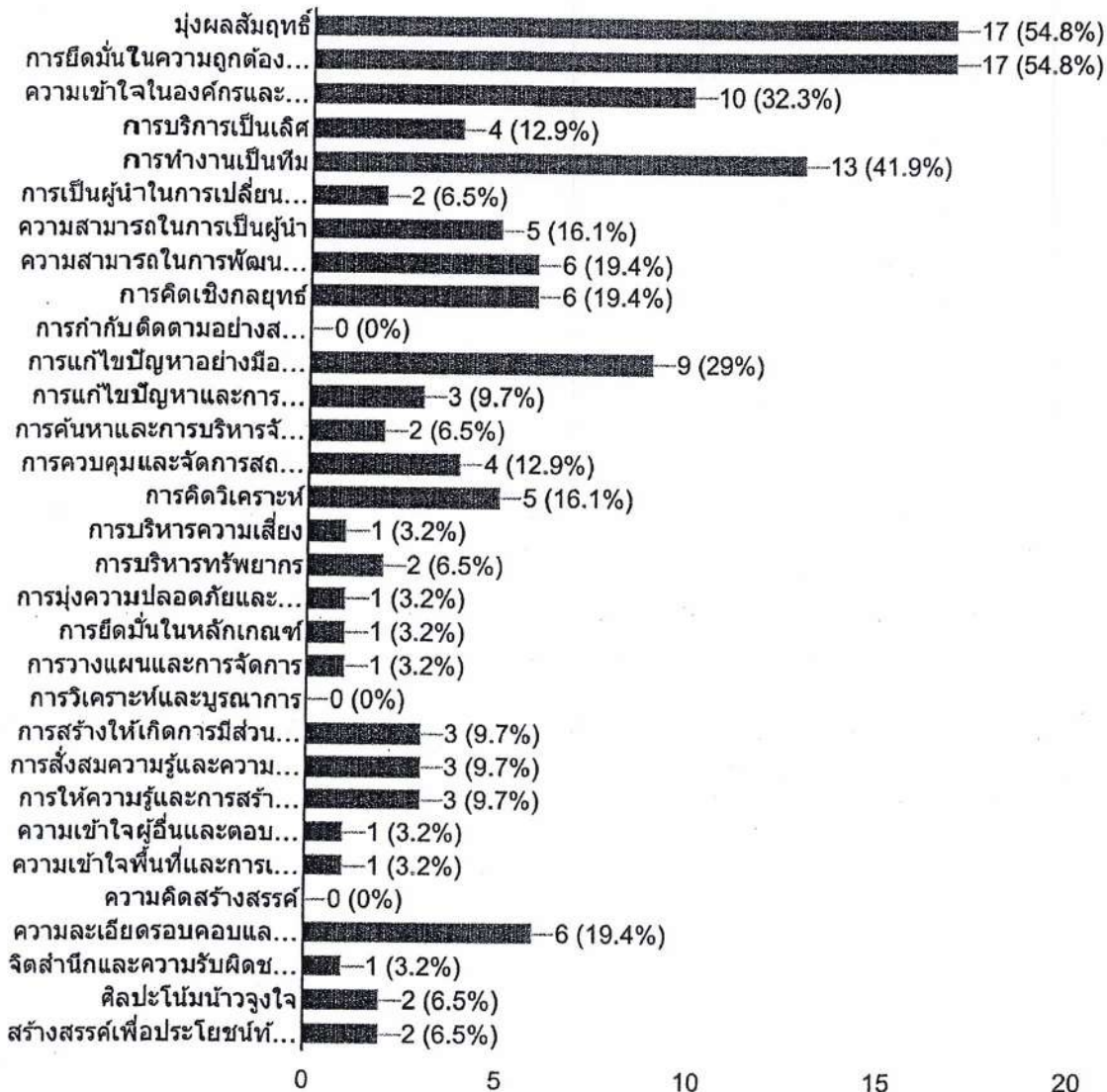
2.2 ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 3 ทักษะ)

คำตอบ 31 ข้อ



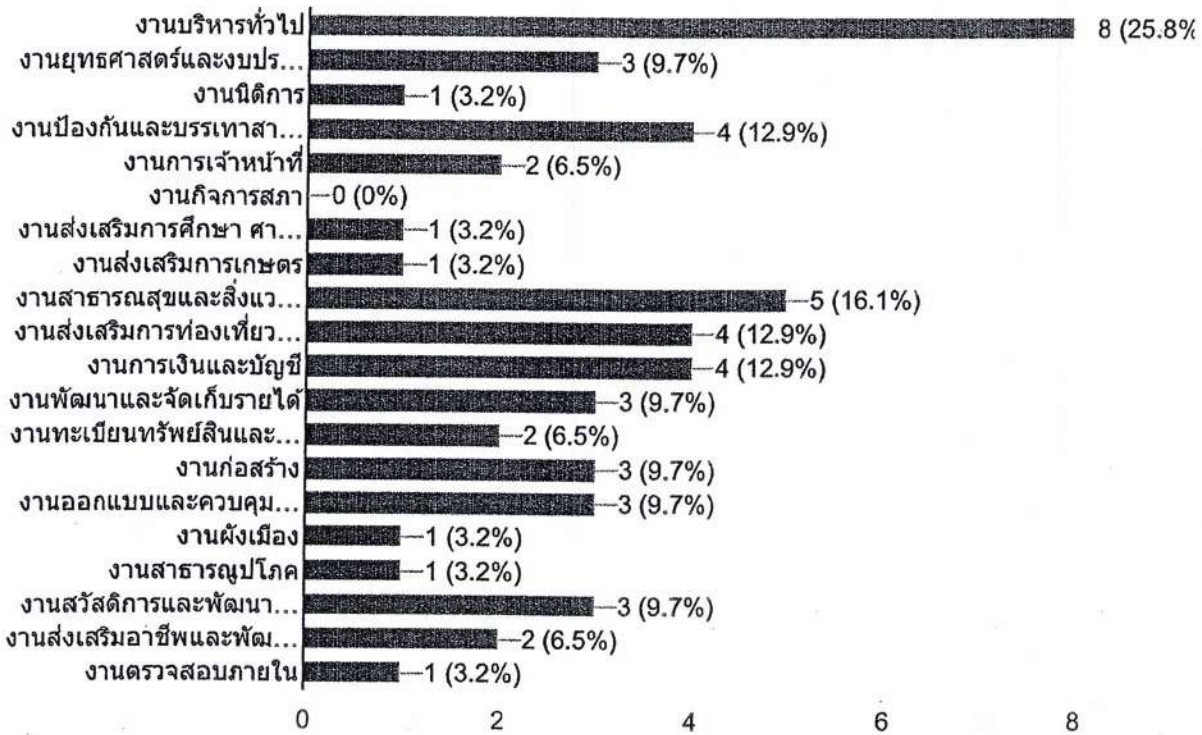
2.3 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน 5 สมรรถนะ)

คำตอบ 31 ข้อ



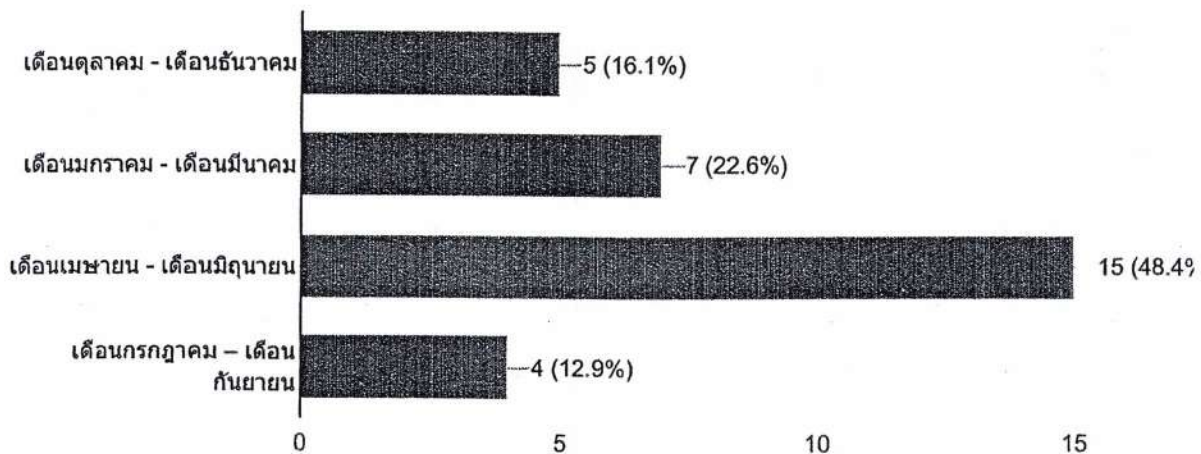
2.4 ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย 3 งาน)

คำตอบ 31 ข้อ



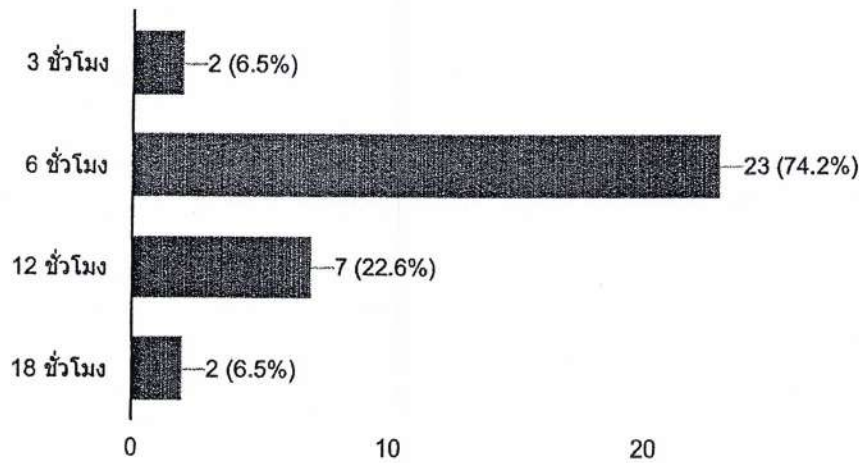
2.5 ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

คำตอบ 31 ข้อ



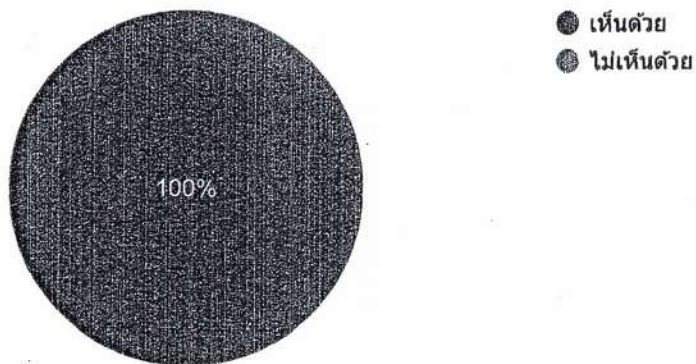
2.6 ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

คำตอบ 31 ข้อ



2.7 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

คำตอบ 31 ข้อ



2.8 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)

คำตอบ 6 ข้อ

จัดกิจกรรมหรือโครงการให้เจ้าหน้าที่ได้ทำร่วมกัน เพื่อสร้างความรักสามัคคีในองค์กร การทำงานเป็นทีม อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

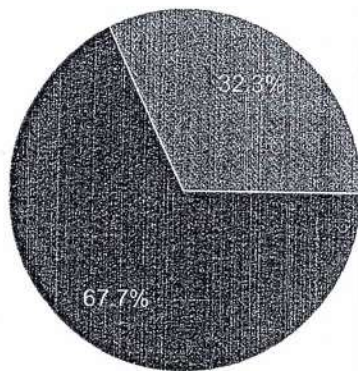
ไม่มี

เห็นควรเน้นการเข้าร่วมทุกคน

1.รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ

 คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ

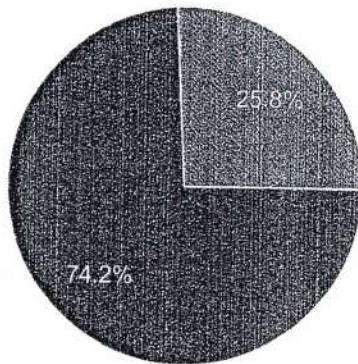


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

2.ยินดีทุ่มเท พลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

 คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ

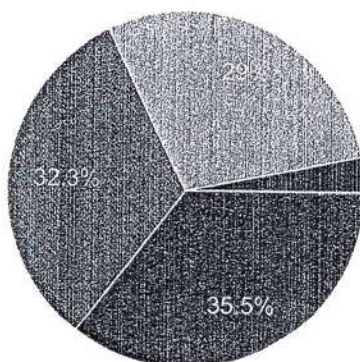


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

3.ช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองทำงานอยู่

 คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ

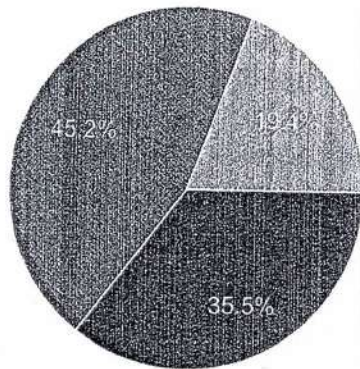


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

4. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำตอบ 31 ข้อ

 คัดลอกแผนภูมิ

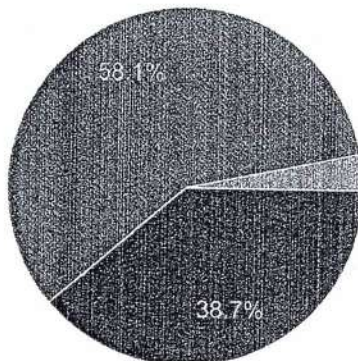


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

5. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

คำตอบ 31 ข้อ

 คัดลอกแผนภูมิ

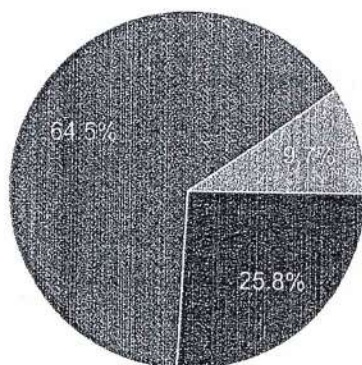


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

6. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

คำตอบ 31 ข้อ

 คัดลอกแผนภูมิ

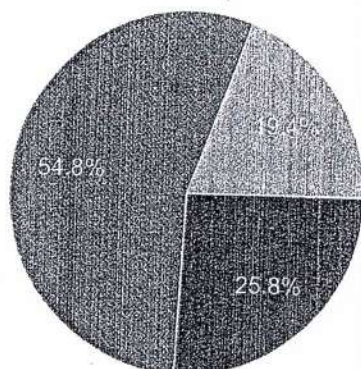


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

7.เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา

คำตอบ 31 ข้อ

☐ คัดลอกแผนภูมิ

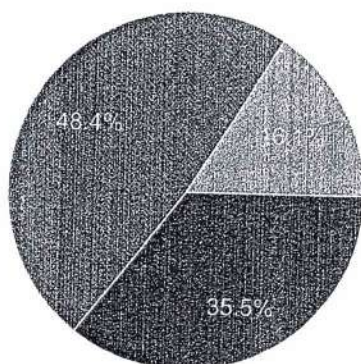


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

8.หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา

คำตอบ 31 ข้อ

☐ คัดลอกแผนภูมิ

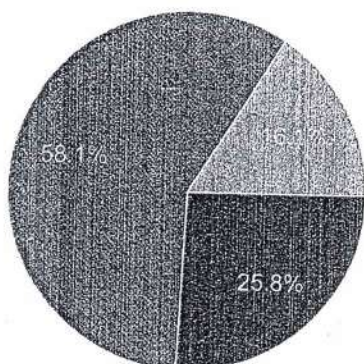


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

9.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร

คำตอบ 31 ข้อ

☐ คัดลอกแผนภูมิ

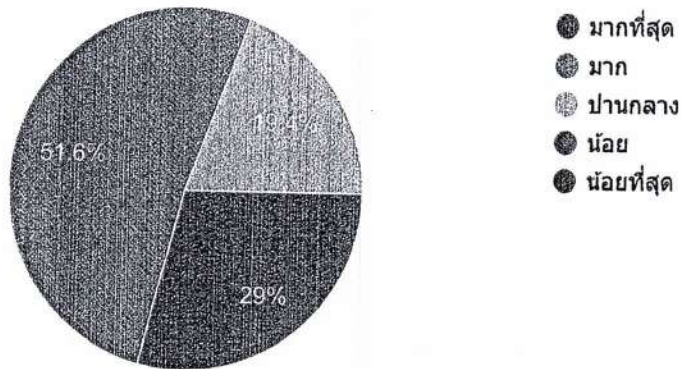


- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

10. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐ คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ



3.2 ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

คำตอบ 3 ข้อ

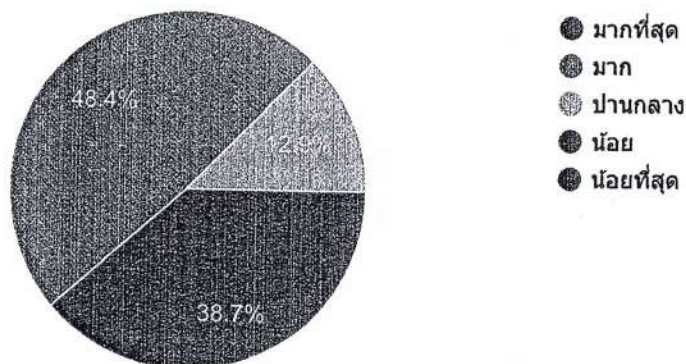
ไม่มี

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ที่ผ่านมา

☐ คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 31 ข้อ



เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google - ติดต่อเจ้าของแบบฟอร์ม - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

ตัว

แบบฟอร์มนี้ดูน่าสงสัยใช่ไหม รายงาน

Google ฟอรัม