



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา สายงาน โครงสร้างอายุ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปีของบุคลากร รวมทั้งการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี นี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๑
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๒
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๙
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๑
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๒๓</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๘
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๓๐</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๓๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๐
๔.๓ ค่านิยม	๓๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๑
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๓๙</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๙
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๙
๕.๓ บทสรุป	๔๐

## สารบัญ (ต่อ)

### ภาคผนวก

- บันทึกข้อความขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
- บันทึกข้อความขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
- ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า มีอำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าที่จะดำเนินการในอนาคตอีก ๓ ปี ข้างหน้า ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๕ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนา

องค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า มีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต.กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้้องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

้องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ๓ ปี ประกอบด้วย นายองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์กรปกครองส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ กจ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

#### การดำเนินการตามภารกิจ

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

##### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ด้านการจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่ทางสาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์



- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วหัวว่า ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ** - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

- มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนารองการบริหารส่วนตำบลทั่วหัวว่า

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานะภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วหัวว่า ได้วางแนวทางและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั่วหัวว่า ไว้ดังนี้

**วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วหัวว่า**

“องค์กรยุคใหม่ ตระหนักในหน้าที่ ยินดีรับใช้ สามัคคีจริงใจ โปร่งใสในการทำงาน”

**ทันสมัย (M : Modern)**

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

**ร่วมใจประสาน (U : UMTY)**

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วหัวว่าตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

**บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)**

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการ

ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

**พันธกิจ** ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน

- เป้าประสงค์**
๑. มีเส้นทางคมนาคม การขนส่ง และระบบไฟฟ้าสาธารณะ
  ๒. มีแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
  ๓. มีระบบสื่อสาร โทรคมนาคม และระบบสารสนเทศ
  ๔. มีระบบผังเมือง การใช้ที่ดิน

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**
๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
  ๒. จำนวนแหล่งน้ำที่เพิ่มขึ้น
  ๓. จำนวนระบบเสียงไร้สายตามหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
  ๔. จำนวนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผังเมืองรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาขุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง	- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง	- เส้นทางคมนาคมเพิ่มขึ้น - ระบบเสียงไร้สายตามหมู่บ้านเพิ่มขึ้น - ร้อยละของประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบผังเมืองรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง

#### หน่วยงานสนับสนุน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและการลงทุน

**พันธกิจ** ส่งเสริม สนับสนุนระบบเศรษฐกิจพอเพียง การเพิ่มรายได้

- เป้าประสงค์**
๑. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
  ๒. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน วิสาหกิจชุมชน และตลาดนัดชุมชน

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**
๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
  ๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภค จำหน่ายอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด	- คริวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้น - ร้อยละของคริวเรือนที่มีการส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - มีตลาดนัดชุมชน เพื่อกระจายสินค้าทางการเกษตร

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หน่วยงานสนับสนุน

กองช่าง กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาเสพติด**

**พันธกิจ**

- พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- พัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**เป้าประสงค์**

- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
- ส่งเสริมระบบการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการสาธารณสุข กีฬา และนันทนาการ
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิต และการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ประชาชนได้รับการส่งเสริม ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ประชาชนได้รับการส่งเสริม ดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น
- คริวเรือนได้รับการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทันทั่วทั้งที่

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน	- ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม การเรียนรู้
๒. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน และชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น	- ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิต และการจำหน่ายยาเสพติด ในทุกระดับ	- จำนวนคนติดยาเสพติดในตำบล ลดลง
๔. พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริม สุขภาพและอนามัยของประชาชนทุกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง	- มีลานกีฬา และเครื่องออกกำลังกาย เพิ่มขึ้น
๕. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีของชุมชน	- ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามเพิ่มขึ้น
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมป้องกันภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขต ชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจ บ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความ ปลอดภัยและการจราจร	- ร้อยละของครัวเรือนได้รับการรักษา ความสงบเรียบร้อย การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
๗. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ป่าไม้ให้มีความอุดม สมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำ ให้ชุมชนน่าอยู่สงบสุข

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**พันธกิจ** บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์** ๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. จัดระบบกำจัดขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสีย

๓. ควบคุมมลพิษต่างๆ ที่เป็นภัยต่อประชาชน

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๒. ครัวเรือนมีความรู้ในการกำจัดขยะอย่างถูกวิธีมากขึ้น

๓. ครัวเรือนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมมลพิษต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้าง จิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัด ขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ร้อยละของครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะอย่างถูกสุขลักษณะ - ร้อยละของประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ควบคุมมลพิษต่างๆ ที่เป็นภัยต่อประชาชน

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### หน่วยงานสนับสนุน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา

**พันธกิจ** ๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น  
๒. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน

**เป้าประสงค์** ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากร  
๒. พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน  
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น  
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น  
๒. ประชาชนได้รับบริการที่ดีและมีความรวดเร็ว  
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ดำเนินการโครงการเพื่อให้บริการประชาชนและรับทราบปัญหาอุปสรรค ความต้องการของประชาชนในพื้นที่	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการเข้ารับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล - ร้อยละความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้	- บุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๘๐ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากร
๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	- ร้อยละการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้วามีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

“ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้วที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๕**”

### ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

#### (๑) ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**(๒) ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๘. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร และคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นสำคัญ

**ความสนใจในหลักสูตรการฝึกอบรม**

ผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น ๕๗ คน หรือร้อยละ ๑๐๐ มีความคาดว่าจะสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

**(๑) ความต้องการด้านทักษะ**

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๔) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

ฯลฯ

**(๒) ความต้องการด้านความรู้**

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

ฯลฯ

**(๓) ความต้องการพัฒนางาน**

- ๑) งานช่าง
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

ฯลฯ

## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร

**(๑) จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

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

**(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

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

**(๓) โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดี มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้ามากขึ้น



(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่าว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่าได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่าไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางมาให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๑) งานตรวจสอบภายใน		
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)				
<b>๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>	<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b>	<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>	<b>๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>
<b>หัวหน้าสำนักปลัด</b> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	<b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	<b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	<b>ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	<b>ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
<b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานอำนวยการ (๓) งานสารบัญญ (๔) งานบริหารงานบุคคล (๕) งานเลือกตั้ง (๖) งานนิติการ (๗) งานส่งเสริมการเกษตร (๘) งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) งานการเงิน (๒) งานบัญชี (๓) งานธุรการ	<b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานไฟฟ้าและถนน	(๑) งานรักษาความสะอาด (๒) งานป้องกันและควบคุมโรค (๓) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (๔) งานส่งเสริมสุขภาพ	(๑) งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน (๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๔) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<b>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</b> หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน (๒) งานงบประมาณ (๓) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๔) งานสวัสดิการสังคม (๕) งานทะเบียนพาณิชย์ (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b> หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</b> หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๒) งานผังเมือง (๓) งานธุรการ		

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษาฯ	รวม
มีคนครอง	๒	๐	๒๒	๙	๑๐	๑๐	๕	๕๘
ว่าง	๐	๑	๒	๖	๕	๒	๔	๒๐
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>	<b>๒๔</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๒</b>	<b>๙</b>	<b>๗๘</b>

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงาน ตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษาฯ
มีนครอง	๒	๐	๒๒	๙	๑๐	๑๐	๕
ว่าง	๐	๑	๒	๖	๕	๒	๔
รวม	๒	๑	๒๔	๑๕	๑๕	๑๒	๙

## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า วิเคราะห์ อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา ของบุคลากร สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า โครงสร้างอายุ พนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u></b>								
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)</b>								
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
- นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวเขา</b>								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง(ต่อ)</b>								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- คนงานประจํารถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวซา</b>								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
- คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
- คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
- คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
- คนงานประจํารถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>	๓๑	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	+๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๒๙	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑๔							
<b>รวม</b>	๗๔	+๔	+๔	+๔	+๔	+๔	+๔	
<b>รวมทั้งหมด</b>	๗๘							

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัด/รองปลัด	๒	๒	๒	๒				
๑	สำนักปลัด อบต.	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
๒	กองคลัง	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
๓	กองช่าง	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๙	๙	๙	+๑			
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๔	๗๘	๗๘	๗๘	+๔	-	-	-

### ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้วิเคราะห์ ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าที่มีผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	๐	๐	๐	๙	๗	๐	๑๖
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๓
พนักงานจ้าง	๓	๙	๑๖	๑๐	๐	๐	๓๘
รวม	๓	๙	๑๗	๒๑	๗	๐	๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖	๑๕.๗๙	๒๙.๘๓	๓๖.๘๔	๑๒.๒๘	๐.๐๐	๑๐๐



## ๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้วิเคราะห์ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า การบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนา ตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึง หลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักจัดการงานทั่วไป ๖) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักจัดการงานช่าง ๑๑) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๒) นักวิชาการศึกษา ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า

## ๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยไปองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๕๓.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๔	๔๕.๗๕
วิชาการ	๐	๐	๐	๐	๕	๒	๐	๐	๗	๔๓.๑๔
ทั่วไป	๐	๑	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๓	๓๖.๐๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๔๑.๖๗
พนักงานจ้าง	๐	๗	๖	๔	๑๑	๔	๓	๓	๓๘	๓๙.๗๑
รวม	๐	๘	๗	๕	๑๙	๑๐	๔	๔	๕๗	๔๓.๓๐
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑๔.๐๔	๑๒.๒๘	๘.๗๗	๓๓.๓๓	๑๗.๕๔	๗.๐๒	๗.๐๒	๑๐๐	

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ได้วิเคราะห์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่าไม่มีผู้ที่เกษียณอายุในระยะ ๓ ปีนี้ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารการศึกษา	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๖	นักจัดการงานช่าง	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๘	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานบัญชีและการเงิน	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๔	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
รวม		-	๑	-	๑

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ๗๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้เท่าที่มีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบลและหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี

ขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาการในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (MultiSkill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



### ๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายอุดม คูศรี	ปลัด อบต.	กลาง	ร.ม.	๑๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	+๑	-	-	
๒	นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว	รองปลัด อบต.	ต้น	ร.ม.	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	+๑	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>										
๓	นางสาววีรพร พรมโคตร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๔	นางนนธิชา เลี้ยงรอด	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.ม.	๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	+๑	-	-	
๕	นางสาววิรัชท์พันธ์ จันทร์ศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	+๑	-	-	
๖	นายสุระเดช ไกรศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	ร.ป.บ.	๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	+๑	-	
๗	นางสาวไพริน จันทร์สิงห์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ร.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	+๑	
๘	นางสาวนภาพร ถือสมบัติ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ร.ป.ม.	๔ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	+๑	
๙	สิบเอกวีรชาติ ภูผา	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	ร.ป.บ.	๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	นางสาวปนัดดา บุญสวัสดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	+๑	-	-	
	<b>กองคลัง</b>									
๑๑	นางพีรยา จินดาตวง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	ร.ม.	๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	+๑	-	-	
๑๒	นางอรุณี นาคพุด	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๗ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	+๑	
	<b>กองช่าง</b>									
๑๓	นายรัฐวิทย์ เต็มสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	ทล.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	+๑	-	-	
๑๔	นายพัฒนพงษ์ บ่อไทย	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	ทล.บ. (ช่างไฟฟ้า)	๐ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	+๑	-	-	
๑๕	นางสาวอุไรวรรณ หงษ์แก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ร.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	+๑	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>									
๑๖	นางสาวณานิชา โรจน์กาญจนา	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	+๑	-	-	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง

การพัฒนาคูคลองขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลองเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

**“องค์กรยุคใหม่ ตระหนักในหน้าที่ ยินดีรับใช้ สามัคคีจริงใจ โปร่งใสในการทำงาน”**

#### ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

#### บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำริสพระราชบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคูคลอง และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

#### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

**“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการประชาชน”**

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ  
การสร้างความสุขในองค์กร

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒	๑	๓	๒๙๔,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๑๐๐,๕๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๑๔</b>	<b>๓</b>	<b>๕</b>	<b>๓๕๔,๐๐๐</b>	<b>๑๒๘,๐๐๐</b>	<b>๑๖๐,๕๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	๒๗	๒๗				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการจัดการอบรมด้านคอมพิวเตอร์งานแผนที่ภาษี/ทรัพย์สิน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึก อบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗	๗	๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน	ข้อมูลแผนที่ภาษีและทรัพย์สินของทางราชการให้มีความเป็นปัจจุบัน		๗	๗	๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ
<b>รวม</b>			<b>๙๘</b>	<b>๙๘</b>	<b>๙๘</b>	<b>๕๖๐,๐๐๐</b>	<b>๕๖๐,๐๐๐</b>	<b>๕๖๐,๐๐๐</b>		

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการจัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM )	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	การฝึกปฏิบัติ	องค์กรบริหารส่วนตำบล
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	การฝึกอบรม	๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๑๑๘	๑๑๘	๑๑๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๒) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การดำเนินทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๓) โครงการจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๔) โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๒) โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
		รวม	๓๔๒	๓๔๒	๓๔๒	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๕๕,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๖๐,๕๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๖	๖	๖	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑,๓๙๐,๐๐๐</b>	<b>๑,๖๖๘,๐๐๐</b>	<b>๑,๗๐๐,๕๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ทราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตาม ข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

# ภาคผนวก



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า โทร. ๐ ๓๗๒๙ ๒๙๒๒

ที่ ปจ ๗๖๓๐๑/ ๒๑๒๗ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

## เรื่องเดิม

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. หนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ์ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ ว ๗๓๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งว่าสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เร่งรัดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

## ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ให้จัดทำตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ตามหนังสือหนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ์ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ ว ๗๓๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๔.๑ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น            | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           | เป็นกรรมการ       |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ       |

- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ
- ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง จึงเห็นควรอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

- |                                |                                     |                  |
|--------------------------------|-------------------------------------|------------------|
| ๑. นายสุรชัย ทนสิงห์           | นายกองคกรปกครองส่วนตำบลหัวหว้า      | ประธานกรรมการ    |
| ๒. นายอุดม คูศรี               | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า    | กรรมการ          |
| ๓. นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว      | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า | กรรมการ          |
|                                | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง       |                  |
|                                | สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม             |                  |
| ๔. นายรัฐวิทย์ เต็มสุข         | ผู้อำนวยการกองช่าง                  | กรรมการ          |
| ๕. นางพิรยา จินดาตวง           | ผู้อำนวยการกองคลัง                  | กรรมการ          |
| ๖. นางนนธิชา เลี้ยงรอด         | หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน          | กรรมการ          |
|                                | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ          |                  |
|                                | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม       |                  |
| ๗. นางสาววีร์ พรหมโคตร         | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป          | กรรมการและ       |
|                                | รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด      | เลขานุการ        |
|                                | องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า        |                  |
| ๘. นางสาวรัชท์พนันท์ จันทร์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ            | ผู้ช่วยเลขานุการ |

#### ระเบียบ/กฎหมาย

หนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ์ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๗๓๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หนังสือ จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๔.๑ ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| ๑) นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น                    | เป็นประธานกรรมการ        |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                  | เป็นกรรมการ              |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ         | เป็นกรรมการ              |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ และเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น               | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ     |
- ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน

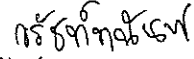
ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ ตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง



ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

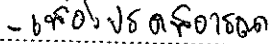
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ



( นางสาววิรัชทนต์ จันทร์ศรี )

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

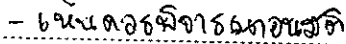
-  -



( นางสาววี พรหมโคตร )

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

-  -

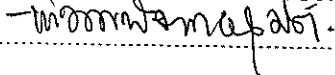


( นางสาววี พรหมโคตร )

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

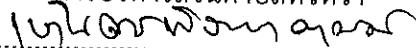
-  -



( นางชญัญญ์นรี คล่องแคล่ว )

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

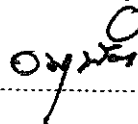
-  -

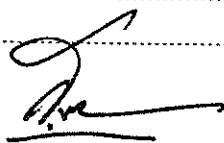


( นายอุดม คูศรี )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า

-  -



( นายสุรชัย หนสิงห์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
ที่ ๕๑๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ในการปฏิบัติ ราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ์ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๗๓๑๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จึง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

- |                                |   |                         |
|--------------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นายสุรชัย ทนสิงห์           | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  | ประธานกรรมการ           |
| ๒. นายอุดม คูศรี               | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  | กรรมการ                 |
| ๓. นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว      | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า<br>รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง<br>สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ                 |
| ๔. นายรัฐวิทย์ เต็มสุข         | ผู้อำนวยการกองช่าง  | กรรมการ                 |
| ๕. นางพริยา จินดาดวง           | ผู้อำนวยการกองคลัง  | กรรมการ                 |
| ๖. นางนนธิชา เลี้ยงรอด         | หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน<br>รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ<br>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม       | กรรมการ                 |
| ๗. นางสาววี พรมโคตร            | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป<br>รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด<br>องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า    | กรรมการและ<br>เลขานุการ |
| ๘. นางสาวรัชต์พนันท์ จันทร์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  | ผู้ช่วยเลขานุการ        |
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรชัย ทนสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

อบต.หัวหว้า



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ที่ ปจ ๗๖๓๐๑/ ๒๑๗๑

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้มีคำสั่ง ที่ ๔๑๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุม ในวันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

พร้อมนี้ ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาพร้อมด้วยหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

( นายสุรชัย ทนสิงห์ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ

๕

๐๕-๖

วิเศษ (11๗4) ๖๖

๕

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ที่ ๔๑๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                                |  |                  |
|--------------------------------|--|------------------|
| ๑. นายสุรชัย ทนสิงห์           | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า                               | ประธานกรรมการ    |
| ๒. นายอุดม คูศรี               | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า                               | กรรมการ          |
| ๓. นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว      | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า                            | กรรมการ          |
|                                | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง<br>สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม       |                  |
| ๔. นายรัฐวิทย์ เต็มสุข         | ผู้อำนวยการกองช่าง   | กรรมการ          |
| ๕. นางพีรยา จินดาตวง           | ผู้อำนวยการกองคลัง   | กรรมการ          |
| ๖. นางนนธิชา เลี้ยงรอด         | หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน                                     | กรรมการ          |
|                                | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ<br>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม    |                  |
| ๗. นางสาววี พรมโคตร            | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป                                     | กรรมการและ       |
|                                | รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด<br>องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า | เลขานุการ        |
| ๘. นางสาวรัชท์พนันท์ จันทร์ศรี | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                                       | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่...../..... เมื่อวันที่ .....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

การจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ์ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๗๓๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาศึกษา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งว่าสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาศึกษา ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาศึกษา ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนด

เป็นแผนการพัฒนากุศลกร มีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เร่งรัดจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา นั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีฝึกอบรมหรือการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการ ตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณา กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมการสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ๔.๑ .....
- ๔.๒ .....
- ๔.๓ .....

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๔๔,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๖๐,๕๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสำเร็จในองค์กร	๖	๖	๖	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	
	รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑,๓๘๔,๐๐๐	๑,๖๖๘,๐๐๐	๑,๗๐๐,๕๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน ตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยในศตวรรษที่ ๒๑ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยในศตวรรษที่ ๒๑ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒	๑	๓	๒๙๔,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๑๐๐,๕๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	<b>รวม</b>		๑๔	๓	๕	๓๕๔,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๖๐,๕๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
			๒๗	๒๗	๒๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	๒๗	๒๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
			๗	๗	๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
	๒) โครงการจัดการอบรมด้านคอมพิวเตอร์งานแผนที่ภาษี/ทรัพย์สิน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗	๗	๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
			๗	๗	๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		
	๓) โครงการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน	ข้อมูลแผนที่ภาษีและทรัพย์สินของทางราชการให้มีความเป็นปัจจุบัน	๗	๗	๗	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๗๘	๗๘	๗๘	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการจัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM) ๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	การฝึกปฏิบัติ	องค์กรบริหารส่วนตำบล
			๕๗	๕๗	๕๗	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	๑) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
		รวม	๑๑๘	๑๑๘	๑๑๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
		ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๒) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การดำเนินทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
		๓) โครงการจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างคุณสุขในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างคามสัมพันธ์ที่สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึก ปฏิบัติ	องค์กร ส่วน บริหารส่วน ตำบล
	๒) โครงการอบรมพัฒนา ศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึก ปฏิบัติ	องค์กร ส่วน บริหารส่วน ตำบล
		รวม	๓๕๒	๓๕๒	๓๕๒	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐		

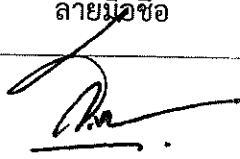
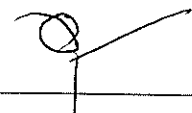
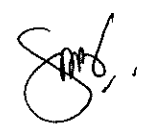




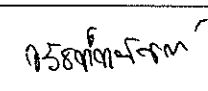
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ
๑.	นายสุรชัย ทนสิงห์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหว้า	ประธานกรรมการ	
๒.	นายอุดม คูศรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหว้า	กรรมการ	
๓.	นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลหัวหว้า รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๔.	นายรัฐวิทย์ เต็มสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕.	นางพริยา จินดาตวง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๖.	นางนนธิชา เลี้ยงรอด	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	กรรมการ	
๗.	นางสาววรี พรหมโคตร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลหัวหว้า	กรรมการและ เลขานุการ	
๘.	นางสาวรัชต์พนันท์ จันทร์ศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

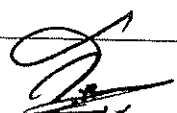
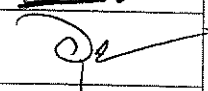





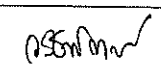
ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งใน คณะกรรมการ	ลายมือชื่อ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้ว  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้ว

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งใน คณะกรรมการฯ	ลายมือชื่อ
๑	นายสุรชัย ทนสิงห์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้ว	ประธานกรรมการ	
๒	นายอุดม คูศรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้ว	กรรมการ	
๓	นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้ว รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๔	นายรัฐวิทย์ เต็มสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางพริยา จินดาตวง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๖	นางนนธิชา เลี้ยงรอด	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ	
๗	นางสาววรี พรหมโคตร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหัวห้ว	กรรมการและ เลขานุการ	
๘	นางสาวรัชต์พนันท์ จันทร์ศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อสมาชิกมาเกินกึ่งหนึ่งแล้ว สามารถเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำ  
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคูคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นางสาววรี พรหมโคตร กรรมการและเลขานุการ จึงเรียนเชิญ  
นายสุรชัย ทนสิงห์ ประธานคณะกรรมการฯ กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการ  
ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานกรรมการ	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ที่ ๔๑๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ที่ประชุม	- รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒ ที่ประชุม	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓ ประธานกรรมการ	เรื่อง เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียด ขอเชิญเลขานุการชี้แจงระเบียบกฎหมาย
นางสาววรี พรหมโคตร	<p>๑. หนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ์ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ ว ๗๓๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งว่าสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอความร่วมมือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เร่งรัดจัดทำแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือ มอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีฝึกอบรมหรือการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการ ตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ ๒๖๘ ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็น



โครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมการสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

(๓) การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว่า ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์กลางพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

- รายละเอียดร่างโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการพัฒนา วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้แจ้งให้คณะกรรมการได้พิจารณาล่วงหน้าแล้ว

ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนวทางโครงการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มเติมหรือไม่

นายอุดม คูศรี

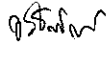
- ขอเสนอเกี่ยวกับหลักสูตรอบรมเพิ่มพูนศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกี่ยวกับการดับเพลิงที่วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๓ จังหวัดปราจีนบุรีให้มีความชำนาญในการทำงานเพราะเขตพื้นที่ตำบลหัวหว่ามีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก


- นางสาววรี พรหมโคตร - ข้อเสนอหลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งตามสายงาน เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ฯลฯ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ฯลฯ เพื่อจะได้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นปัจจุบัน
- นางพีรยา จินตาดวง - โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- นางพีรยา จินตาดวง - ข้อเสนอโครงการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพเพราะปัจจุบันการปฏิบัติงานต้องใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบให้มีความมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อสะดวกในการทำงานปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบังคับให้ทำฎีกาและระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ราชัรับรายจ่ายด้วยระบบ e-laas จึงจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์
- นางพีรยา จินตาดวง - โครงการจัดการอบรมด้านคอมพิวเตอร์งานแผนที่ภาษี/ทรัพย์สิน
- นางพีรยา จินตาดวง - โครงการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน
- ประธานกรรมการ - เห็นด้วยที่จะให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปอบรมเกี่ยวกับงานป้องกันเพราะในเขตตำบลหัวหว้ามีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากจึงจำเป็นต้องพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการดับเพลิงให้พร้อมเสมอ และขอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่จะไปอบรมต้องให้ตรงกับสายงานที่ดำรงตำแหน่งรวมถึงกลับจากการอบรมแล้วจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง รวมถึงต้องตรวจสอบหรือประเมินว่าไปอบรมแล้วมีความก้าวหน้าในการทำงานดังกล่าวมากน้อยอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอการอบรมในครั้งต่อไป หากไปอบรมแล้วประสิทธิผลในการทำงานไม่ดีก็พิจารณาบุคคลที่เกิดประโยชน์สูงสุดไปก่อนและบุคคลที่ประสิทธิภาพน้อยก็ต้องทบทวนในประสิทธิภาพของตนเองก่อนเพื่อจะได้คุ้มค่างบประมาณที่จะส่งไปอบรมรวมถึงเป็นผลงานในการพิจารณาความก้าวหน้าของตนเอง ให้เลขานุการสรุปโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และตามที่คณะกรรมการได้เสนอ
- นางสาววรี พรหมโคตร - สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๕๔,๐๐๐	๓๒๘,๐๐๐	๓๖๐,๕๐๐
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๖	๖	๖	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐
รวม		๑๕	๑๕	๑๕	๑,๓๓๔,๐๐๐	๑,๖๖๘,๐๐๐	๑,๙๐๐,๕๐๐

- ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม - มีท่านใดมีเรื่องอะไรเพิ่มเติมเสนอให้ที่ประชุมทราบอีกหรือไม่  
- ไม่มี
- ประธานกรรมการ - เมื่อที่ประชุมไม่มีความคิดเห็นอย่างอื่นแล้ว ขอมติที่ประชุมว่าจะเห็นชอบ  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า หรือไม่ ขอให้ยกมือขึ้น
- มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เป็นเอกฉันท์
- ประธานกรรมการ - เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ขอมอบหมายให้เลขานุการรีบดำเนินการจัดทำรูปเล่ม  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสนอให้  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม - มีคณะกรรมการท่านอื่นจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่  
- ไม่มี
- ประธานกรรมการ - ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ  ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางสาวรัชชัทนันท์ จินทร์ศรี)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายอุดม คูศรี)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

- สำเนาฉบับ -

ที่ ปจ ๗๖๓๐๑/ สกม

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
อำเภอศรีมหาโพธิ ปจ ๒๕๑๔๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี

อ้างถึง ๑. หนังสืออำเภอศรีมหาโพธิ ที่ ปจ ๐๐๒๓.๑๒/ ว ๗๓๑ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒. หนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ดังกล่าว เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรีพิจารณาต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรชัย ทนสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

สำนักปลัด / งานบริหารงานบุคคล

โทร. โทรสาร ๐-๓๗๒๑-๐๘๓๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ [saraban@huawa.com](mailto:saraban@huawa.com)

๒๘/๘/๖๖

.....ปลัด อบต.

.....รองปลัด อบต.

.....หน.ส.ป.อบต.

.....หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

.....ร่าง/พิมพ์/ขยาย

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๓๕๔,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๖๐,๕๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๖	๖	๖	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑,๓๙๐,๐๐๐</b>	<b>๑,๖๖๘,๐๐๐</b>	<b>๑,๗๐๐,๕๐๐</b>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	๑๒	๑	๓	๒๙๔,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๑๐๐,๕๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	<b>รวม</b>		<b>๑๔</b>	<b>๓</b>	<b>๕</b>	<b>๓๕๔,๐๐๐</b>	<b>๑๒๘,๐๐๐</b>	<b>๑๖๐,๕๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) สถาบันการ การ ศึกษาให้ บริการ วิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	๒๗	๒๗				๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) สถาบันการ การ ศึกษาให้ บริการ วิชาการ
	๒) โครงการจัดการอบรมด้านคอมพิวเตอร์งานแผนที่ภาษา/ทรัพย์สิน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗	๗	๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น
	๓) โครงการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษาและทรัพย์สิน	ข้อมูลแผนที่ภาษาและทรัพย์สินของทางราชการให้มีความเป็นปัจจุบัน	๗	๗	๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น
	รวม		๙๔	๙๔	๙๔	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้ บริการวิชาการ
๒) บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการจัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM ) ๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	การฝึกปฏิบัติ	องค์กรบริหารส่วนตำบล
			๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	การฝึกอบรม	๑) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษาให้ บริการวิชาการ
		รวม	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๕	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๒) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๓) โครงการจิตอาสา	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๔) โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) องค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก จริยธรรมและกระบวนการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์ที่สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
	๒) โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๗	๕๗	๕๗	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบล
		รวม	๓๔๒	๓๔๒	๓๔๒	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐		



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า โทร ๐ ๓๗๒๙ ๒๙๒๒

ที่ ปจ ๗๖๓๐๑/ ๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

### เรื่องเดิม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

### ข้อเท็จจริง

หนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

### ระเบียบ/กฎหมาย

- หนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

### ข้อพิจารณาเสนอแนะ

เห็นควรพิจารณาอนุมัติประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาววรัชท์ทนนท์ จันท์ศรี)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ศศิณี ไร่รอด วิจารณ์

(นางสาววรัชท์ทนนท์ จันท์ศรี)  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

-เห็นชอบฯ



(นางสาววรี พรหมโคตร)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

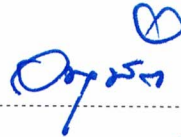
-เห็นชอบฯ



(นายอุดม คูศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า



(นายสุรชัย ทนสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
 เลขที่รับ ๒๙๖๕ / ๖๖  
 วันที่ ๒๘ / ๙ / ๖๖  
 เวลา.....น.



ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี  
 ศาลากลางจังหวัดปราจีนบุรี  
 ถนนสุวินทวงศ์ ปจ. ๒๕๒๓๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ดังกล่าว และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสาธิต อ่อนน้อม)  
 ท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี  
 เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี

ได้รับ นาย ก. ๙.  
 - เพื่อไปตรวจ  
 - ก.อบต.ปจ.ทั้งปจ. แจ้งสรุปมติการประชุม  
 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ค.  
 เมื่อวันที่ ๒๘/๙/๖๖

นางสาวปณิตดา บุญสวัสดิ์

เจ้าพนักงานธุรการ  
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๔๕ ๔๔๔๖

(นายอุดม คุณศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
 ๒๕๙๔๖๖

(นางสาววรี พรหมโคตร)  
 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน  
 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

(นางธัญญ์นรี คล่องแคล่ว)  
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

(นายสุรชัย ทนสิงห์)  
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า  
 ๒๕ ก. ๘. ๖๖.

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี)

ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดปราจีนบุรี

\*\*\*\*\*

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
-ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี  
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖  
๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง  
-ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ
- ๔.๑ สรุปผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับทราบสรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่  
๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รายละเอียดตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ  
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖  
ทั้งนี้ จังหวัดปราจีนบุรีได้แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบแล้ว รายละเอียด  
ตามหนังสือจังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖
- ๔.๒ รายงานผลการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับทราบการรายงานผลการสอบคัดเลือกพนักงาน  
ส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบ  
คัดเลือกของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**๕.๑๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จำนวน ๕๕ แห่ง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดงขี้เหล็ก	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลดงพระราม	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเนินหอม	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเดชะ	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลไม้เค็ด	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์	อำเภอเมืองปราจีนบุรี
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอย	อำเภอประจันตคาม
๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคำโตนด	อำเภอประจันตคาม
๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง	อำเภอประจันตคาม
๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหอย	อำเภอประจันตคาม
๑๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบุฝ้าย	อำเภอประจันตคาม
๑๗. องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม	อำเภอประจันตคาม
๑๘. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว	อำเภอประจันตคาม
๑๙. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง	อำเภอประจันตคาม
๒๐. องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกบินทร์	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๓. องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังท่าช้าง	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๖. องค์การบริหารส่วนตำบลวังดาล	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๗. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแวม	อำเภอกบินทร์บุรี
๒๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	อำเภอกบินทร์บุรี



๒๙. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน	อำเภอภินทรบุรี
๓๐. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน	อำเภอภินทรบุรี
๓๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว	อำเภอภินทรบุรี
๓๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า	อำเภอภินทรบุรี
๓๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา	อำเภอชาติ
๓๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี	อำเภอชาติ
๓๕. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์	อำเภอชาติ
๓๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสะพานหิน	อำเภอชาติ
๓๗. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ	อำเภอชาติ
๓๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์	อำเภอชาติ
๓๙. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง	อำเภอบ้านสร้าง
๔๐. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ	อำเภอบ้านสร้าง
๔๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาร้า	อำเภอบ้านสร้าง
๔๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแตน	อำเภอบ้านสร้าง
๔๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง	อำเภอบ้านสร้าง
๔๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย	อำเภอบ้านสร้าง
๔๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง	อำเภอบ้านสร้าง
๔๖. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๔๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาม	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๔๘. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๔๙. องค์การบริหารส่วนตำบลดงกระหังยาม	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๕๐. องค์การบริหารส่วนตำบลกรอกสมบุรณ์	อำเภอศรีมหาโพธิ์
<u>๕๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า</u>	<u>อำเภอศรีมหาโพธิ์</u>
๕๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพรง	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๕๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทย	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๕๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชะเลือด	อำเภอศรีมหาโพธิ์
๕๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ	อำเภอศรีมหาโพธิ์

