



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุชาติ แดงทองดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบ ของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อน นโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้าง ขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้พร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ ท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ซึ่งได้กำหนดไว้โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งมีความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

สำนักงานปลัด (งานการเจ้าหน้าที่)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
> หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
> ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	
> อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	
> อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	
> การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑๖
> วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
> เป้าหมายของการพัฒนา	
> ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
> การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร	
> การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	
> วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	
> มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	
> มาตรการดำเนินการทางวินัย	
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
ส่วนที่ ๔ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๐
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๒

ภาคผนวก

- > บันทึกข้อความ เรื่องขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- > สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- > บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- > สำเนาประกาศแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- > สำเนาบัญชีการเสนอขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

➤ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

➤ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๓๓ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

➤ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัดพิจิตร)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ในหมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารสาธารณะ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

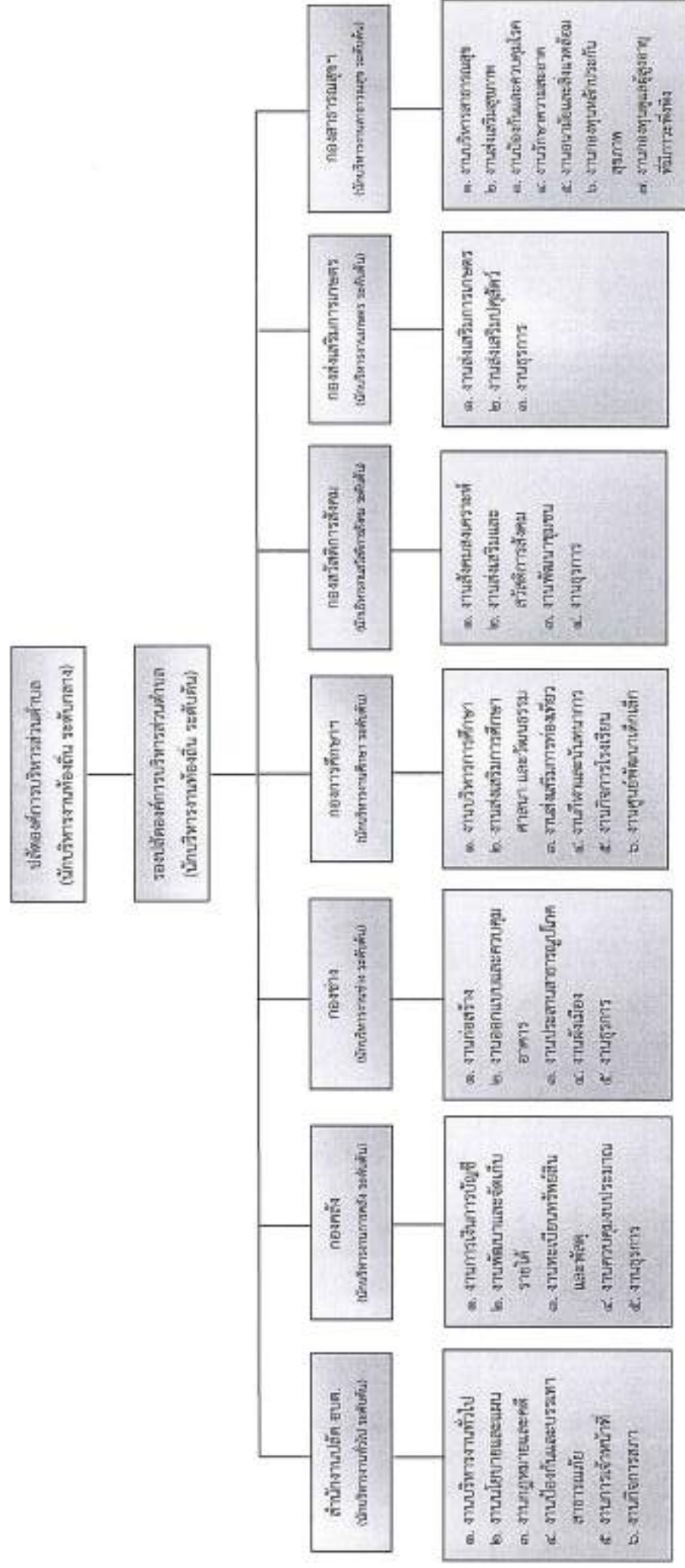
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๔ ถึงข้อ ๒๗๕ และในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

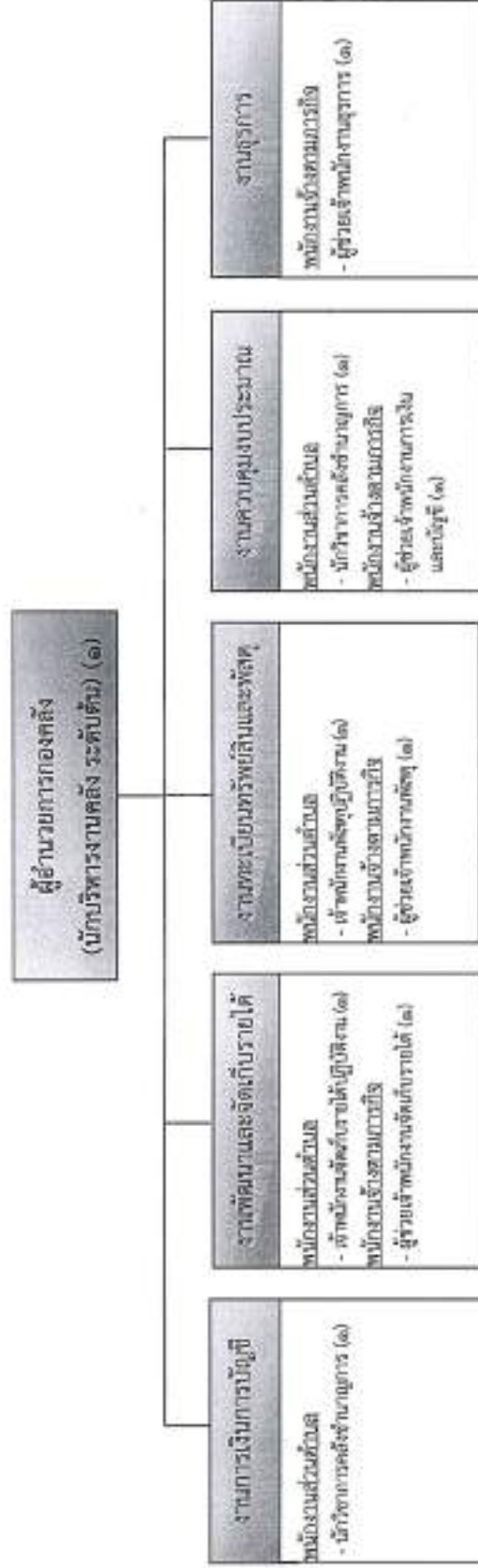
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรอื่นจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเกิดประสิทธิภาพ อีกทางหนึ่งด้วย

๑.๒ ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

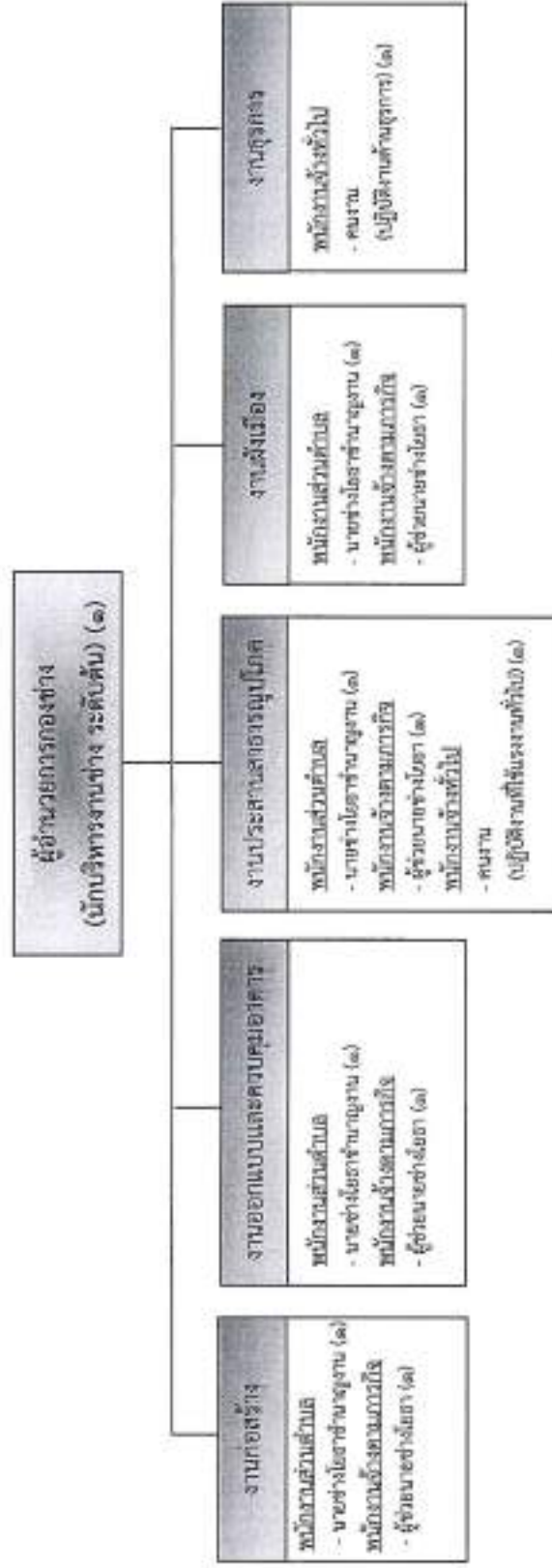
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



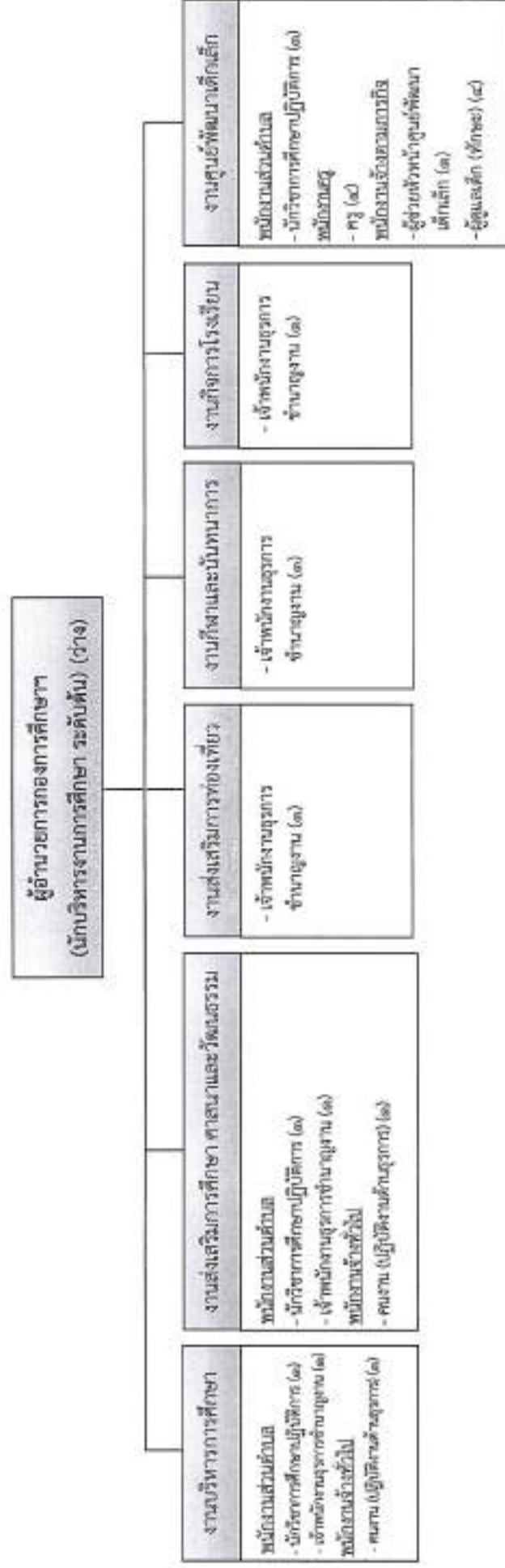
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



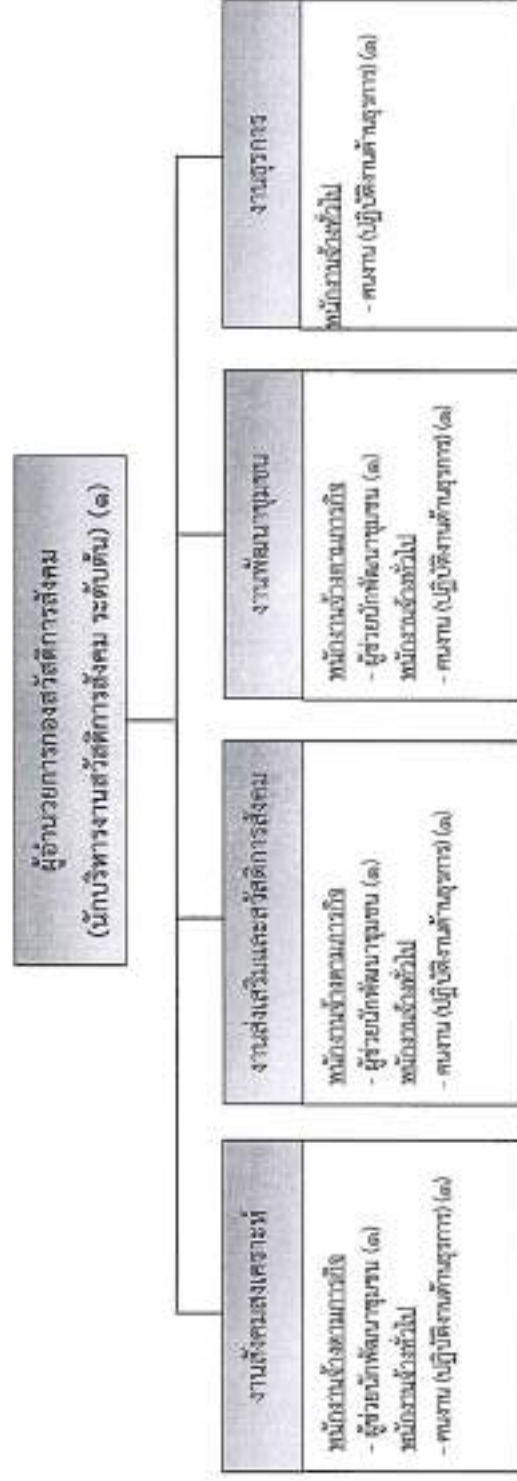
โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



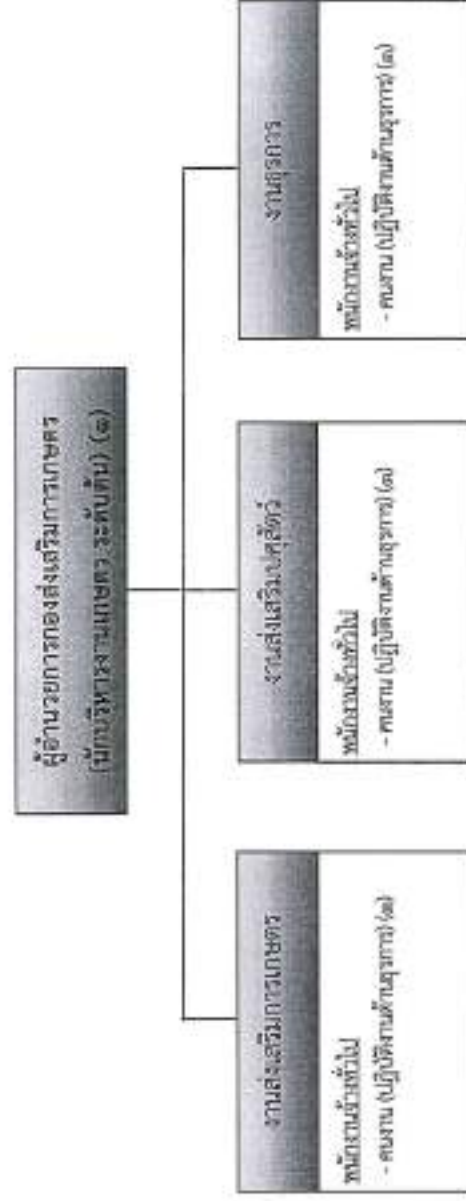
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



๑.๓ กรอบยัตราค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๓๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๒	๓๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	จ.ส.ท.วรจักร บุญอินทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
ส่วนงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๓	๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง กำลังสรรหา
๔	๓๖-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	น.ส.วันเพ็ญ เจริญสุข	-	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๓๖-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นางวริญญา นมพรราช	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๓๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	น.ส.รัตนา อิ่มทรัพย์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๗	๓๖-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	พ.จ.อ.ชายชาญบุรี เสียนเครือ	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๘	-	น.ส.เมธาริม เพชรแก้วกุล	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	
๙	-	น.ส.ตารณี สาริกา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๐	-	น.ส.อุไรวรรณ เทียววิสัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๑	-	นายสมคิด ศรีชนะ	-	พนักงานขับรถยนต์ (แท็กซี่)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๒	-	น.ส.วิภาดา มีสอาด	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	
๑๓	-	นายสมชาย อินชาน	-	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ที่ขับรถยนต์)	-	-	
๑๔	-	นายสมศักดิ์ สุวรรณศรี	-	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ที่ขับรถบรรทุก)	-	-	
๑๕	-	นายวิจิตร จันทะหอม	-	คนงาน (ปฏิบัติงานช่วยเหลืองานเบื้องต้น)	-	-	
๑๖	-	นางศรีวิมล หนูประดิษฐ์	-	คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	-	-	
๑๗	-	นางนันทา จอมประเสริฐ	-	คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	-	-	
๑๘	-	น.ส.อัญชลี ศรีสุข	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๑๙	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางจิรภา ทองรอด	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๐	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นายไพรัตน์ นันไชย	-	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๑	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นางสาวนิตยา นิลขาว	-	เจ้าพนักงานการและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๒	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	น.ส.วัลยา สุวรรณกุล	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๓	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	น.ส.พิชยา ทับมัน	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๔	-	น.ส.วรินทร์ ปราโมทย์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
๒๕	-	น.ส.หทัย มูลเมือง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
๒๖	-	น.ส.สุสิพร พงษ์ยิ้ม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
๒๗	-	น.ส.ชาคริตา โฟพา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๒๘	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายชนพล สืบสายทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๙	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายอำนาจ จันทร์จำ	-		ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๐	-	นายพสุวิทย์ ศรีสาตร์	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๑	-	นายจันเดช จันแดง	-	คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	-	-	
๓๒	-	น.ส.ปรารณา ศรีเจติ	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๓๓	๓๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	น.ส.พิมพ์ภาภรณ์ พรหมสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๔	-	น.ส.ณัฐวดี แดงทองดี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๔
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๖	-	นางสุดารัตน์ แก้วโสภา	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	
๓๗	-	นายปิยะเจติ พูลตันทรณ์	-	คนงาน (ปฏิบัติงานที่ได้แรงงานทั่วไป)	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๓๘	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง กำลังสรรหา
๓๙	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	น.ส.พรรัตน์ เสาทอง	-	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔๐	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นายภาสกร พุฒิสวยวงศ์	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๔๑	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	น.ส.มัลลิกา คำนิม	-	ครู	วิชาการ	คศ.๑	คณ.บ้านเขาบ่อเหล็ก
๔๒	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	น.ส.นงนุช วงษ์แก้ว	-	ครู	วิชาการ	คศ.๒	คณ.บ้านวังหลุม
๔๓	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	น.ส.ระเบียบ คุ้มหลาบ	-	ครู	วิชาการ	คศ.๓	คณ.รร.วัดสี่คานวราชม
๔๔	๓๖-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	นางวัชรภรณ์ เนาว์ประดิษฐ์	-	ครู	วิชาการ	คศ.๓	คณ.บ้านเนินทราย
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔๕	-	น.ส.ยุพิน อ่ำโพพันธ์	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	คณ.บ้านเขาบ่อเหล็ก
๔๖	-	น.ส.พัชรินทร์ แพงอม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	คณ.รร.วัดสี่คานวราชม
๔๗	-	น.ส.สุนิยา จำปาศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	คณ.บ้านเนินทราย
๔๘	-	น.ส.ศิริมา สุดคำ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	คณ.บ้านเขาบ่อเหล็ก
๔๙	-	นางมะยงยุรีย์ พรหมแดง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	คณ.บ้านวังหลุม
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕๐	-	น.ส.ขวัญเรือน ศรีศุขชา	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๕๑	๓๖-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นางณภัฏ อิมอ่อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๕๒	-	น.ส.นุชนาฏ ตันแดงต์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕๓	-	น.ส.ประภาพรพรณ์ จุฑาคุปต์	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม							
๕๔	๓๖-๓๐-๑๔-๒๑๐๕-๐๐๓	นายเมธี ศรีสุวัักษ์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕๕	-	น.ส.กรรณภา ชัยมั่ง	-	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	-	

๑.๔ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา
๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละแห่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
๕. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
๖. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
๗. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๘. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

➢ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร (ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร) ได้จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร และคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจิตร เพื่อดำเนินการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร เสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาจังหวัดพิจิตรอย่างเป็นระบบ
๒. การบริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม
๓. สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตรและฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์สินค้า การเกษตรสู่สากลด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย
๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัยและพัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ
๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยวเชิงรุก
๗. การวางผังเมืองและการพัฒนาเมือง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ
๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อย ด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร การบริการสู่สากล
แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาศักยภาพภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกภารกิจงาน
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย
เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ**

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๒. บริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม
๓. สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตร และฐานชุมชน
ที่เข้มแข็ง**

๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์สินค้าการเกษตรสู่สากล ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย
๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ
๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยวเชิงรุก
๗. การวางผังเมืองและการพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ
๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อย ด้วยกลไกชุมชนหมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร การบริการสู่สากล

๑. พัฒนาศักยภาพภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพ ปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. มีดิน น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตรที่มีคุณภาพ พื้นที่การเกษตรมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น
๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก สินค้าทางการเกษตรสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชน สร้างอาชีพและรายได้
๓. หมู่บ้านมีศักยภาพในการพึ่งตนเองสูง ประชาชนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นอย่างยั่งยืน
๔. ปัญหาสังคมของตำบลวังหลุมในทุกด้านลดลงอย่างต่อเนื่องจนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด
๕. คุณภาพการบริการขององค์กรภาครัฐและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาดำบลเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๖. สถานศึกษาในเขตตำบลวังหลุมพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพื้นที่การเกษตรที่ลดการใช้สารเคมี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี
๒. การเกษตรมีมาตรฐานปลอดภัย
๓. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบ ๑๐๐%
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การพัฒนาขีดสมรรถนะของการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ

คำเป้าหมาย

๑. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๒. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. องค์การภาครัฐมีประสิทธิภาพในการให้บริการ
๕. การจัดการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหามลพิษ จัดทำระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. พัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพและ ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อลดการใช้สารเคมีและลดต้นทุนการผลิต
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก เยาวชนและสตรี ส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนสวัสดิการชุมชน
๗. ส่งเสริมการเกษตรและสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๘. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบบูรณาการ
๙. พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง
๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโดยการอนุรักษ์ สืบสานต่อและส่งเสริมคุณธรรม
๑๑. บูรณาการด้านการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือเมื่อประสบภัย
๑๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พัฒนาค้น พัฒนาเครื่องมือ และพัฒนาสถานที่
๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาและบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้านและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร การบริการสู่สากล	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	-

๒.๔ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงานทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ไม่มีความรู้เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมได้ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

➤ การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๓. บุคลากรมีการระดมดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

➤ การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

➤ การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี ๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาดรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น	๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๒. มีงบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๓. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน	๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบหรือการปฏิบัติงานตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๕. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ ๖. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมแล้ว ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

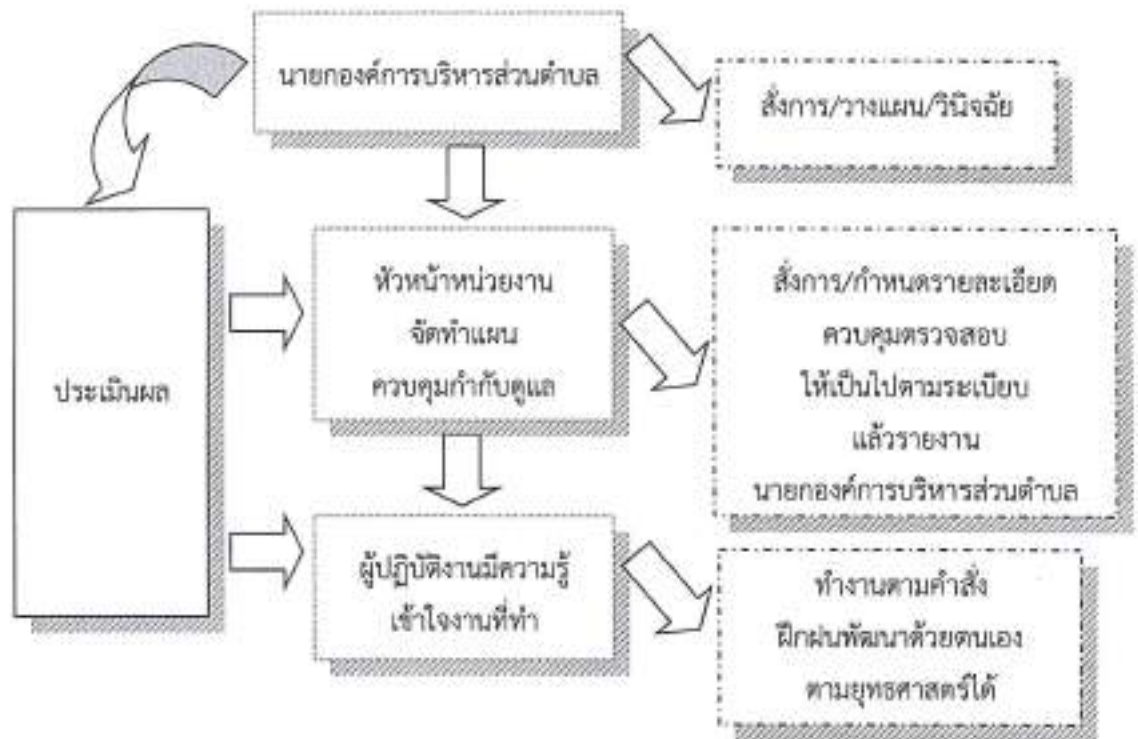
๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

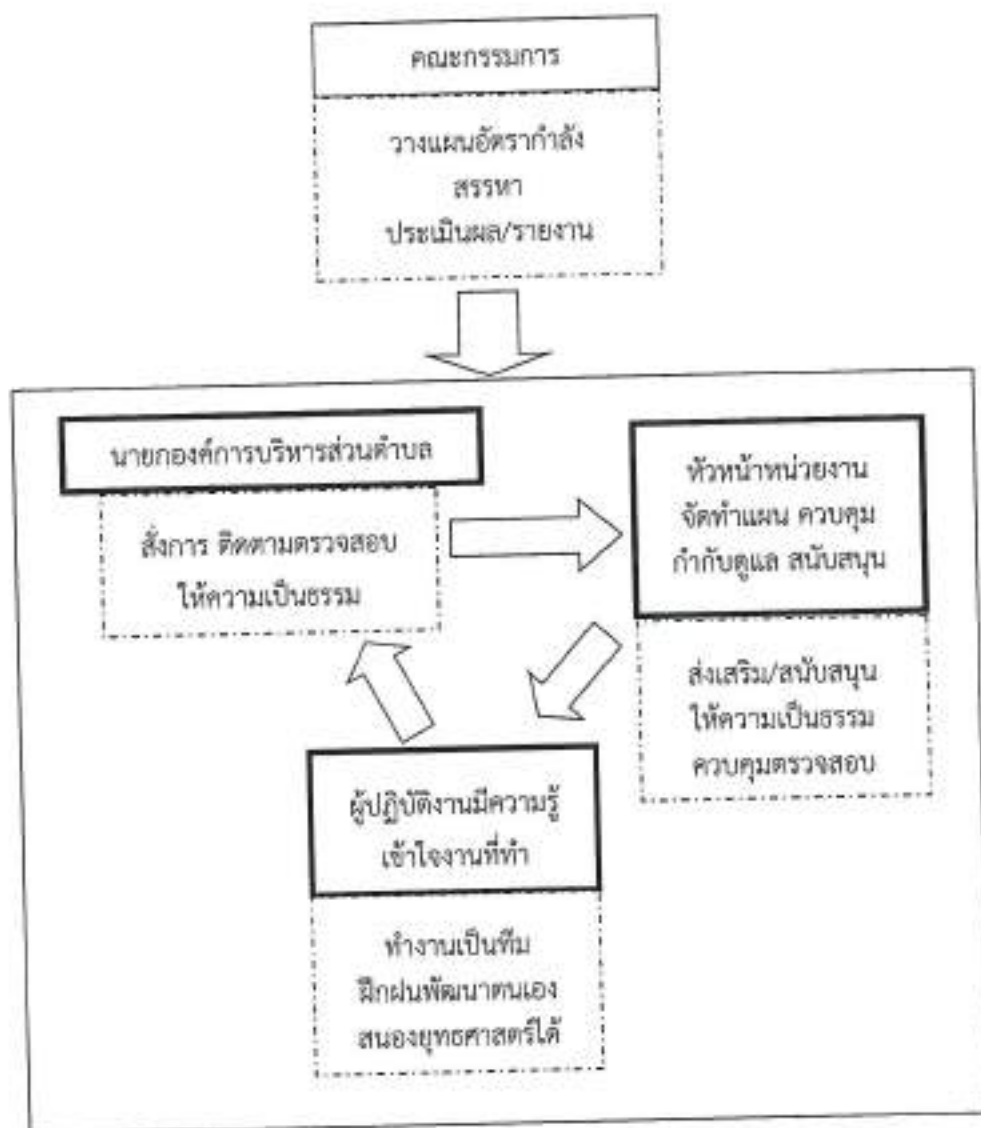
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๖. การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการ เลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังท่อม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศ เกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรม พัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้
ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้น
การกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่
กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การ
บริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนา ๕ ปี (โดยมีการกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒. บริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม ๓. สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ	- กองส่งเสริมการเกษตร - กองสาธารณสุข - กองสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง	๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์สินค้าการเกษตรสู่สากล ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย ๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยวเชิงรุก ๗. การวางผังเมืองและการพัฒนาเมือง	- กองส่งเสริมการเกษตร - กองสวัสดิการสังคม - กองสวัสดิการสังคม - กองการศึกษา - กองส่งเสริมการเกษตร - กองการศึกษา - กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ ๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม	- สำนักงานปลัด อบต. - สำนักงานปลัด อบต. (งานป้องกันฯ) - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม - กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล	๑. พัฒนาศักยภาพภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกภารกิจงาน ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ	- สำนักปลัด อบต. - สำนักปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	- กองการศึกษาฯ - กองการศึกษาฯ - กองการศึกษาฯ

ส่วนที่ ๔

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

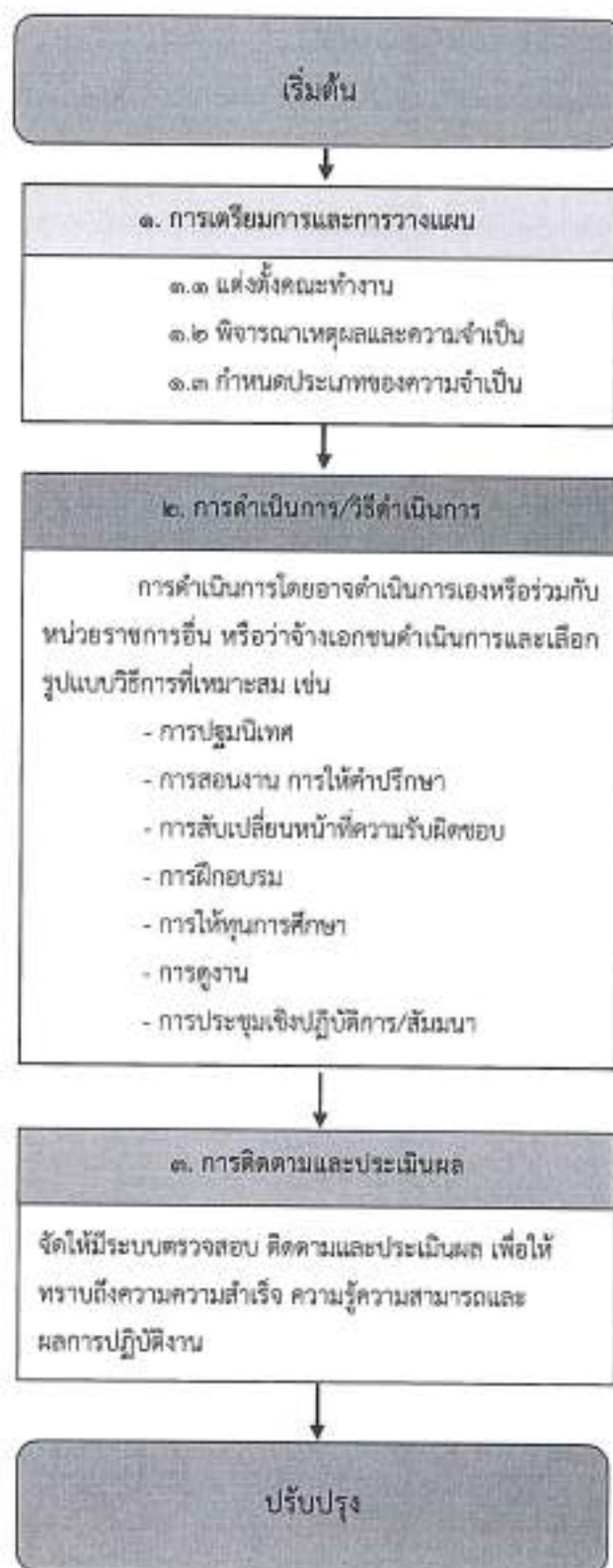
๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน/ ดำเนินการ
			ประเภท/ ระดับ	จำนวน				
๓. การปฐมวัย	๓.๑ โครงการปฐมวัย พนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วน ตำบลและบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน วิชาการ/ ปฏิบัติการ	เท่ากับจำนวนของ พนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับการบรรจุ/ แต่งตั้งใหม่	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับ การบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในและปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น - สำนักงานปลัด
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรม ในสายงานผู้บริหาร ตามแผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	อำนวยการ ท้องถิ่นและ บริหารท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้บริหารมีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติงาน แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ	ทั่วไปและ วิชาการ	พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติ ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากร อบต.วังสมบูรณ์ ทุกคน	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ ๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากร อบต.วังสมบูรณ์คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ สามารถดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	- สำนักงานปลัด - กองการศึกษา - หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน/ ดำเนินการ
			ประเภท/ ระดับ	จำนวน				
๓. การศึกษาหรือ ดูงาน	๓.๓ โครงการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	- เพื่อนำองค์ความรู้ ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากร อบต.วังสาม ทุกคน	๒๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากร อบต.วังสามได้รับวิสัยทัศน์ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัด
๔. การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา	๔.๓ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรสำนักงบประมาณ	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรฯ สังกัด สำนักงานปลัดทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัด สำนักงาน มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๒ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองคลัง	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรฯ สังกัดกองคลังทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัดกองคลัง มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๓ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองช่าง	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรฯ สังกัดกองช่างทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัด กองช่าง มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๔ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง การศึกษา	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรฯ สังกัดกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัด กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน/ ดำเนินการ
			ประเภท/ ระดับ	จำนวน				
	๔.๕ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง สวัสดิการสังคม	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรฯ สังกัดกอง สวัสดิการสังคมทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัด กอง สวัสดิการสังคม มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๖ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง ส่งเสริมการเกษตร	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรฯ สังกัดกอง ส่งเสริมการเกษตร ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัด กอง ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๗ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง สาธารณสุขฯ	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรฯ สังกัดกอง สาธารณสุขฯ ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	บุคลากร สังกัด กอง สาธารณสุขฯ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๘ โครงการประชุม ประจำปีเดือนสำหรับ บุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อชักจูง ทบทวน และวางแผนทาง การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากร อบต.วังหมื่น ทุกคน	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	สามารถวางแผนทาง การปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม - กองส่งเสริมการเกษตร

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน/ ดำเนินการ
			ประเภท/ ระดับ	จำนวน				
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุน การศึกษาต่อใน ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	- เพื่อยกระดับความรู้ ของบุคลากร	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากร อบต.วังสมบูรณ์ ทุกคนที่ได้รับร่วมโครงการ	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม กับตำแหน่ง	- สำนักงานปลัด
	๕.๒ โครงการอื่นๆ ที่สามารถยกย่องได้ ภายหลังตาม ความจำเป็น และสถานการณ์	- เพื่อรองรับนโยบาย ใหม่ๆ ของทาง ราชการที่ได้รับ มอบหมายให้ ดำเนินการ	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากร อบต.วังสมบูรณ์ ทุกคน	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร/ โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	สามารถรองรับนโยบาย ใหม่ๆ ของทางราชการ ที่จะมอบหมายให้ดำเนินการ และสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตรงตาม นโยบายที่ได้รับในอนาคต	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ที่ ๒๗๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ

๒. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)
 ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

ผู้จัดโครงการ ☐ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
☐ สถาบันการศึกษา/หน่วยงานอื่น

๑. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

.....

.....

๓. ท่านคิดว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

.....

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการ หรือหลักสูตรนี้

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

๓. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการนี้มาใช้ และผลที่เกิดขึ้น

.....

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตร.....

วันที่อบรม.....สถานที่.....

คำชี้แจง

ตามที่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็น ประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดต่อไป

ประเด็น	ระดับประโยชน์/การนำไปใช้				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน					
๒. ผู้ได้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ผู้ได้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหากับเรื่องที่เกี่ยวข้อง					
๔. ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย					
๕. ผู้ได้บังคับบัญชานำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					

๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ได้ ☐ ไม่ได้ เพราะ.....

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

☐ ดีขึ้น ☐ ไม่ดีขึ้น เพราะ.....

๘. ตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก

**สำเนาขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม (งานการเจ้าหน้าที่) โทร. ๐๕๖-๘๔๕๘๗๔

ที่ พจ ๗๔๖๐๓/๒๒๓

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๔ คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแล และติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถ ดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้กุศลกรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตและยั่งยืน

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ จึงเห็นควรดำเนินการ ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ดังต่อไปนี้

๑. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รายละเอียดร่างคำสั่งฯ แบบบันทึกข้อความนี้)

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รายละเอียดร่างแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบบบันทึกข้อความนี้)

๓. ประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔. แจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทราบ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้


(นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม.....


นาย Worakorn Nuanin

จำสืบท


(วรจักร บุญอินทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ


(นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

☒ เห็นชอบและอนุมัติตามที่เสนอ

☐ ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก


(นายสุชาติ แดงทองดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ที่ ๒๗๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ๒๕๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมให้แล้วเสร็จ และมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุชาติ แดงทองดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม (งานการเจ้าหน้าที่) โทร. ๐๕๖-๘๔๕๘๗๔

ที่ พจ ๓๔๖๐๑/๒๓๐

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

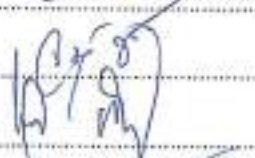
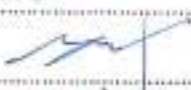
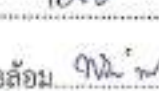
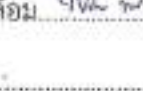
สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ที่ ๒๓๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ดังนั้น เพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตราบุคลากร การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ในวันจันทร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน


(นายสุชาติ แดงทองดี)
ประธานคณะกรรมการ

- รับทราบ

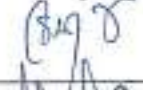
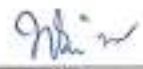
๑. ปลัด อบต.วังหลุม..... 
๒. หัวหน้าสำนักปลัด..... 
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง..... 
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง..... 
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา..... 
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม..... 
๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร..... 
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม..... 
๙. นักทรัพยากรบุคคล..... 

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันจันทร์ที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ที่ ๒๗๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้ <table> <tr> <td>๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม</td><td>เป็นประธานกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๓. ผู้อำนวยการกองคลัง</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๔. ผู้อำนวยการกองช่าง</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</td><td>เป็นกรรมการ</td></tr> <tr> <td>๙. หัวหน้าสำนักปลัด</td><td>เป็นกรรมการและเลขานุการ</td></tr> <tr> <td>๑๐. นักทรัพยากรบุคคล</td><td>เป็นผู้ช่วยเลขานุการ</td></tr> </table> โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ๒๕๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมให้แล้วเสร็จ และมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนด	๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	เป็นประธานกรรมการ	๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	เป็นกรรมการ	๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ	๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ	๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ	๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	เป็นกรรมการ	๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	เป็นกรรมการ	๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ	๙. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ	๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	เป็นประธานกรรมการ																				
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	เป็นกรรมการ																				
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ																				
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ																				
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นกรรมการ																				
๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	เป็นกรรมการ																				
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	เป็นกรรมการ																				
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ																				
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ																				
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ																				
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม (ถ้ามี) 																				
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา - พิจารณา ทบทวน วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ และองค์ประกอบของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - พิจารณา หลักสูตรการพัฒนา - พิจารณาวิธีการพัฒนา - พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคลของแต่ละส่วนราชการ - พิจารณางบประมาณในการพัฒนา - พิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - พิจารณาลำดับการขอเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล																				
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี) 																				

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันจันทร์ที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุชาติ แดงทองดี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นางจิรภา ทองรอด	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายธนพล สืบสายทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางณปภัช อิ่มอ่อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ร.ก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางณปภัช อิ่มอ่อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๗	นายณฐิ ตรีสุริรักษ์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร		กรรมการ
๘	นางสาวพิมพ์ภาภรณ์ พรหมสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๙	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการหัวหน้าสำนักงานปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๑๐	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้มาประชุม ๑๐ ราย

ผู้ไม่มาประชุม - ราย

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันจันทร์ที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุชาติ แดงทองดี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายสุชาติ แดงทองดี
๒	นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ
๓	นางจิรภา ทองรอด	ผู้อำนวยการกองคลัง	นางจิรภา ทองรอด
๔	นายธนพล สืบสายทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายธนพล สืบสายทอง
๕	นางณปภัช อิ่มอ่อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รท. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นางณปภัช อิ่มอ่อง
๖	นางณปภัช อิ่มอ่อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นางณปภัช อิ่มอ่อง
๗	นายเมธี ศรีสุรักษ์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นายเมธี ศรีสุรักษ์
๘	นางสาวพิมพ์ภาภรณ์ พรหมสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	นางสาวพิมพ์ภาภรณ์ พรหมสวัสดิ์
๙	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการหัวหน้าสำนักปลัด	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข
๑๐	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข

ผู้มาประชุม ๑๐ ราย

ผู้ไม่มาประชุม - ราย

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลาประชุม ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทำการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุม ประธานกรรมการฯ จึงกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานา

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ที่ ๒๙๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมถึงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ๒๕๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมให้แล้วเสร็จ และมีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนด

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี (เป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการ)

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเอง เพื่อเพิ่มพูน ประสพการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา

ปลัด อบต.

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นควรให้จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

หัวหน้าสำนักปลัด

ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่านพิจารณาตามข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๕. เป้าหมายในการพัฒนา

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล

๘. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

๑๐. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร (ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร) ได้จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร และคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจิตร เพื่อดำเนินการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

➤ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เกษตรก้าวหน้า สมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ควบคู่คุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมสู่มาตรฐานการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน”

➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์
เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาจังหวัดพิจิตรอย่างเป็นระบบ
๒. การบริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม
๓. สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตรและ
ฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์สินค้า การเกษตรสู่สากลด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม และการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย
๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัยและพัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ
๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยวเชิงรุก
๗. การวางผังเมืองและการพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพ
๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อย
ด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร การบริการสู่สากล
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนাবริการภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุก
ของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกการกิจงาน
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้
ให้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

➤ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์
ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า
ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้
การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ อนาคตที่จะ
ให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

"กินดี อยู่ดี สุขภาพดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ
รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุด
ต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๒. บริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม
๓. สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตร และ
ฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์สินค้าการเกษตรสู่สากล ด้วยเทคโนโลยี
นวัตกรรมและการเกษตรมาตรฐานปลอดภัย
๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนตาม
แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และ
การบริการ
๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยวเชิงรุก
๗. การวางผังเมืองและการพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้างสังคม
ที่มีคุณภาพ
๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อย
ด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร การบริการสู่สากล

๑. พัฒนาศักยภาพภาครัฐ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพ ปฏิบัติการ
เชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกภาคส่วน
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้
ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

๑. มีดิน น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตร
ที่มีคุณภาพ พื้นที่การเกษตรมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น
๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก สินค้าทางการเกษตรสามารถ
สร้างรายได้ให้กับประชาชน สร้างอาชีพและรายได้
๓. หมู่บ้านมีศักยภาพในการพึ่งตนเองสูง ประชาชนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงที่เข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นอย่างยั่งยืน
๔. ปัญหาสังคมของตำบลวังหลุมในทุกด้านลดลงอย่างต่อเนื่องจนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
และเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด

๕. คุณภาพการบริการขององค์กรภาครัฐและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนา
ตำบลให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๖. สถานศึกษาในเขตตำบลวังหลุมพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนพื้นที่การเกษตรที่ลดการใช้สารเคมี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. การเกษตรมีมาตรฐานปลอดภัย

๓. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. จำนวนเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบ ๑๐๐%

๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. การพัฒนาขีดสมรรถนะของการบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ

ค่าเป้าหมาย

๑. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๒. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๓. ประชาชนมีศักยภาพรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔. องค์กรภาครัฐมีประสิทธิภาพในการให้บริการ

๕. การจัดการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค รวมทั้ง
วางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกในการแก้ไข
ปัญหามลพิษ จัดทำระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และความต้องการของ
ประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๔. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ

๕. พัฒนาปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมการให้ปุ๋ยชีวภาพและ
ปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อลดการใช้สารเคมีและลดต้นทุนการผลิต

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก เยาวชน
และสตรี ส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนสวัสดิการชุมชน

๗. ส่งเสริมการเกษตรและสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๘. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดแบบบูรณาการ

๙. พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง

๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโดย
การอนุรักษ์สืบสานต่อและส่งเสริมคุณธรรม

๑๑. บูรณาการด้านการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือเมื่อประสบภัย

๑๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พัฒนาค้น พัฒนาเครื่องมือ และพัฒนาสถานที่

๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้านและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๓ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งจะให้คณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไป

สำหรับการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ และตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีเหมือนกัน ทุกตำแหน่ง คือ

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

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร การบริการสู่สากล	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	-

- ประธานฯ ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
- ประธานฯ ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ที่ประชุม มินติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ด้วยคะแนนเสียง ๙ คะแนน เป็นเอกฉันท์
- ประธานฯ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้ นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ดำเนินการดังนี้
๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตรพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทราบถึง
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ และ
เสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เพื่อเสนอ
ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลวังหลุมลงนาม ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงาน
ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ประธานฯ - มีการมการท่นใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานฯ - เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาววันเทัญ เจริญสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสุชาติ แดงทองดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
ประธานคณะทำงาน

สำเนาประกาศแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุชาติ แดงทองดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สำเนาบัญชีการเสนอขอความเห็นชอบ
(ร่าง) แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บัญชีการเสนอขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ที่	อบต.	บุคลากร ในสังกัด	จำนวนบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง (คน)			เป้าหมายผู้เข้ารับการพัฒนา (คน)			งบประมาณการพัฒนาบุคลากรที่ตั้งไว้ (บาท)				วิธีการพัฒนา		ประเภทของหลักสูตร การพัฒนา				
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2566							
1	วังหลุม	พนักงานส่วนตำบล	20	20	20	20	20	20	490,000	740,000	790,000	790,000	6 หลักสูตร		การฝึกอบรม				
		พนักงานครู	4	4	4	4	4	4					การอบรม		การฝึกอบรม				
		พนักงานจ้างภารกิจ	17	17	17	17	17	17					การอบรม		การฝึกอบรม				
		พนักงานจ้างทั่วไป	14	14	14	14	14	14					การอบรม		การฝึกอบรม				
		รวมทั้งสิ้น	55	55	55	55	55	55	490,000	740,000	790,000	790,000							

รองนายก อบ.ว.ม. เวียงป้อม ประภาส คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลวังหลุม พิจิตร ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2565 ข้อ 271 และ ข้อ 278

 ผู้จัดทำ

(นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

 ผู้ตรวจ/รับรอง

(นายบรรดาสักดิ์ คำมูล)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

*หมายเหตุ

/ มีการกำหนดวิธีการพัฒนา / ประเภทหลักสูตร

- ไม่มีการกำหนดวิธีการพัฒนา / ประเภทหลักสูตร

