



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้างในสังกัด

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุชาติ แดงทองดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)**



**องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร**

คำนำ

การบริหารงานบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้พร้อมที่จะสนองตอบต่อการกิจ อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ซึ่งได้กำหนดไว้โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมได้ต่อไป ทั้งนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้ ณ ที่นี้

สำนักปลัด (งานกาจเจ้าหน้าที)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๔
> วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
> เป้าหมายของการพัฒนา	
> ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
> การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	
> การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	
> วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	
> มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	
> มาตรการดำเนินการทางวินัย	
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๔ วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๔

ภาคผนวก

- > บันทึกข้อความ เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- > สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)
- > บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)
- > สำเนาประกาศแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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 และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (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 ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

➤ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

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

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน 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 ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเกิดประสิทธิภาพ อีกทางหนึ่งด้วย

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 และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 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 สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร (ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร) ได้จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร และคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจิตร เพื่อดำเนินการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร เสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เกษตรนวัตกรรมสร้างสรรค์

บนฐานชุมชนที่เข้มแข็งพอเพียง และเมืองแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม ยั่งยืน”

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ และการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของเมืองทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อม พัฒนารูปแบบและกิจกรรมทางการท่องเที่ยว จัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม พัฒนาและยกระดับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และบริการบนฐานของทุนทางวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วง และ
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และ
คุณภาพ

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดและ
การพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ของเมืองในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งปรับปรุงระบบนิเวศ
พื้นที่สาธารณะของเมืองที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและระบบนิเวศของเมือง เพื่อนำไปสู่
เมืองที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

- มุ่งพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อยกระดับคุณภาพ
ชีวิตของประชาชนในจังหวัดพิจิตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และรองรับการยกระดับทางการเกษตรและ
อุตสาหกรรมในอนาคต รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนนิเวศของเมือง พื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อม และพัฒนา
เทคโนโลยีในการบริหารจัดการเมืองสู่การเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

➢ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ ในอุดมคติ
ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึง
สภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ
จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริหารงานด้วยความโปร่งใส
ใส่ใจคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”**

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ยุทธศาสตร์
ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและ
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และ
คุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อนำไปสู่
เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ
๒. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
๓. เพื่อพัฒนารูปแบบและกิจกรรมทางการท่องเที่ยว จัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
๔. เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ
๕. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ
๖. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก
๗. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและรองรับการยกระดับทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในอนาคต

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง/อุทกภัย และน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. การจัดการขยะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น
๓. พื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๔. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี
๕. เยาวชนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต
๖. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การพัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพลังทางสังคมเพื่อการพัฒนา
๕. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทุกช่วงวัย
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมภาพรวมกำหนดแนวทางในการพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการพัฒนาในทุกมิติ โดยเน้นให้ความสำคัญการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ และการเกษตรนวัตกรรมและสร้างสรรค์ พัฒนาค่อยอดการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตรและวัฒนธรรม และเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม

- หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย
 - (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- พิจารณาทห่วีธีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วิถีชีวิตหนึ่งหรือหลายวิถีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย
 - (๑) การปฐมนิเทศ
 - (๒) การฝึกอบรม
 - (๓) การศึกษาหรือดูงาน
 - (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
 - (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- สำหรับการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของและตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีเหมือนกัน ทุกตำแหน่ง คือ
 - (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 - (๔) การบริการเป็นเลิศ
 - (๕) การทำงานเป็นทีม

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิต และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน	-

๒.๔ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 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 ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงจังในการพัฒนา อบต. ยุติศตุนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๓. บุคลากรมีการระดมดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

➤ การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

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

➤ การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตทำให้รู้สภาพพื้นที่และทัศนคติของประชาชนได้ดี ๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น ๓. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน	๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๒. มีงบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ ๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบหรือการปฏิบัติงานตามขั้นตอนเป็นไปได้อย่าง 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 การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้น้อยมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและการกิจ

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมแล้ว ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

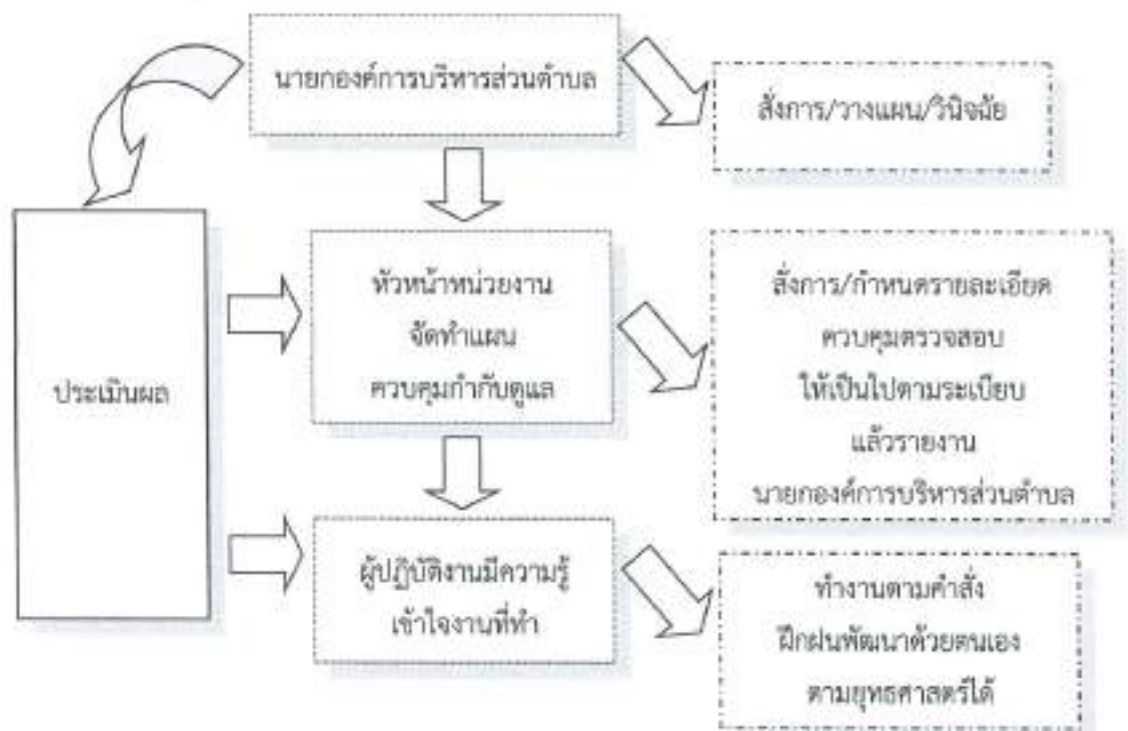
๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

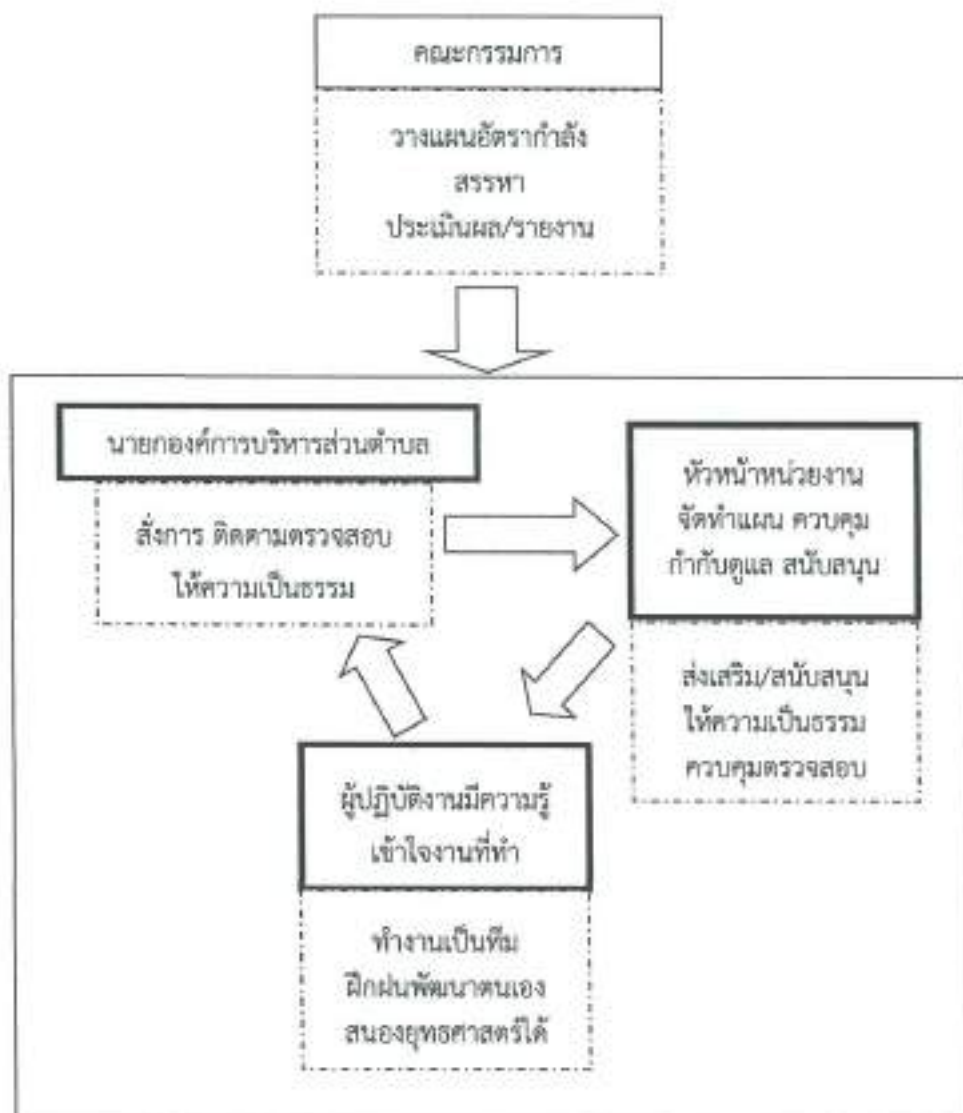
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๖. การให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนานุเคราะห์

โครงสร้างปัจจุบัน



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



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาคัยเต็มใจให้บริการ ประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๓. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๓.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๓.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๓.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๓.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๓
หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(โดยมีการกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์	การกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	- เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ น้ำทั้งระบบ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟู แหล่งน้ำ	- กองสาธารณสุข - กองช่าง - กองส่งเสริมการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ จากฐานเกษตรกรรม และทุนทางวัฒนธรรม	- เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานเกษตรกรรม และทุนทางสังคมและวัฒนธรรม - เพื่อพัฒนารูปแบบและกิจกรรมทาง การท่องเที่ยว จัดการความรู้และพัฒนา แหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม	- สำนักปลัด - กองช่าง - กองส่งเสริมการเกษตร - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้าง สังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	- เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถ เข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ	- กองสวัสดิการสังคม - สำนักปลัด - กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ พัฒนา ศักยภาพทรัพยากรบุคคล ตลอดช่วงชีวิต และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ และคนคุณภาพ	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนา การเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ ในหลากหลายรูปแบบ	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองสวัสดิการสังคม - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมือง เพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน	- เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด - เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ ประชาชน และรองรับการยกระดับ ทางการเกษตรและอุตสาหกรรม ในอนาคต	- กองช่าง - กองสาธารณสุข - กองสวัสดิการสังคม - กองส่งเสริมการเกษตร

ส่วนที่ ๔

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

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

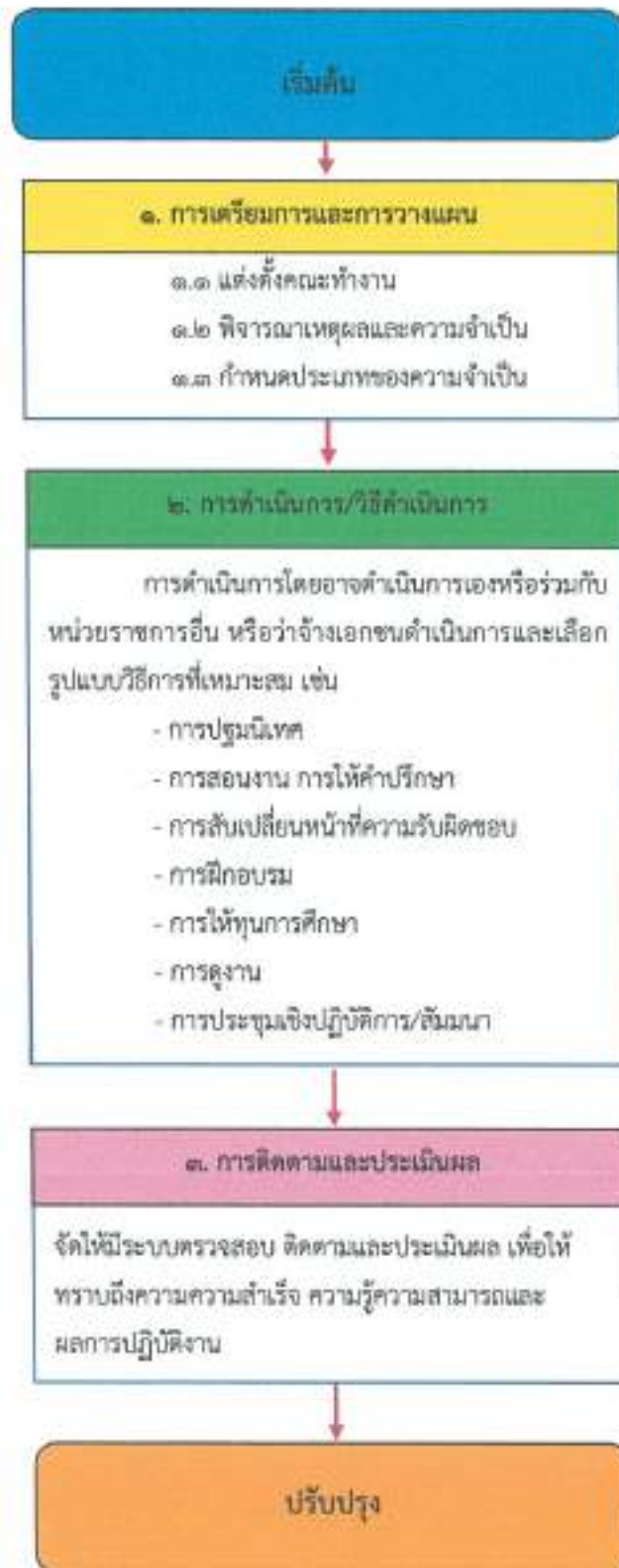
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

➤ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๔. โครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



**วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)**

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน/ดำเนินการ
			ประเภท/ระดับ	จำนวน				
๑. การประชุมเชิงทศ	๑.๑ โครงการประชุมเชิงทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ทั่วไป/ปฏิบัติงานวิชาการ/ปฏิบัติการ	เท่ากับจำนวนของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุ/แต่งตั้งใหม่	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น - สำนักงานปลัด
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	อำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ทั่วไปและวิชาการ	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ทุกประเภททุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู และบุคลากร อบต. วิทยาลัยชุมชน	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ ๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลพนักงานครูและบุคลากร อบต. วิทยาลัยชุมชนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	- สำนักงานปลัด - กองการศึกษาฯ - หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน/ ดำเนินการ
			ประเภท/ ระดับ	จำนวน				
๓. การศึกษาหรือ ดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพ	- เพื่อนำองค์ความรู้ ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากร อบต.วังหลุม ทุกคน	๒๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากร อบต.วังหลุมได้รับวิสัยทัศน์ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัด
๔. การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา	๔.๑ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในสำนักงานปลัด	- เพื่อพัฒนาเพิ่มทุน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรฯ สังกัด สำนักงานปลัดทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากร สังกัด สำนักงานปลัด มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๒ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองคลัง	- เพื่อพัฒนาเพิ่มทุน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรฯ สังกัดกองคลังทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากร สังกัดกองคลัง มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๓ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองช่าง	- เพื่อพัฒนาเพิ่มทุน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรฯ สังกัดกองช่างทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากร สังกัด กองช่าง มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๔ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง การศึกษา	- เพื่อพัฒนาเพิ่มทุน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรฯ สังกัดกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	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. ๒๕๖๗	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. ๒๕๖๗	บุคลากร สังกัด กอง ส่งเสริมการเกษตร มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๗ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกอง สาธารณสุข	- เพื่อพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรฯ สังกัดกอง สาธารณสุข ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากร สังกัด กอง สาธารณสุขฯ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	- ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	๔.๘ โครงการประชุม ประจำเดือนสำหรับ บุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อซักซ้อม ทบทวน และวางแผนทาง การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากร อบต.วิบูลย์ ทุกคน	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	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.วังหลุม ทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สามารถนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม กับตำแหน่ง	- สำนักงานปลัด
	๕.๒ โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดได้ ภายหลังตาม ความจำเป็น และสถานการณ์	- เพื่อรองรับนโยบาย ใหม่ๆ ของทาง ราชการที่ได้รับ มอบหมายให้ ดำเนินการ	ทุกประเภท ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากร อบต.วังหลุม ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร/ โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	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 ๒๐๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	เป็นประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	เป็นคณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นคณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็นคณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นคณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	เป็นคณะกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) โดยวิเคราะห์และกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลรายปี ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ

๒. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนา ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุม พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)
ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

ผู้จัดโครงการ ☐ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
☐ สถาบันการศึกษา/หน่วยงานอื่น

๑. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และ
สมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ ได้นำความรู้
จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็น
แบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม
ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
☐ ต่อตนเอง ได้แก่
.....
.....
.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่
.....
.....
.....

๓. ท่านคิดว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์
แก่หน่วยงาน 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

คนที่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีความประสงค์ขอตีตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็น ประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดต่อไป

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

๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

☐ ได้ ☐ ไม่ได้ เพราะ.....

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

☐ ดีขึ้น ☐ ไม่ดีขึ้น เพราะ.....

๘. ตัวอย่าง งาน/โครงการ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนางองค์ความรู้ เพิ่มเติมในด้านใด

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก

สำเนาขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม (งานการเจ้าหน้าที่) โทร. ๐๕๖-๘๔๕๘๗๔

ที่ พจ ๗๕๖๐๑/๖๘๗

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

เรื่องเดิม

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วนั้น

ข้อเท็จจริงและข้อเสนอ

ด้วยตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านที่ ๒ การบริหารงาน บุคคลและกิจการสภา ในเรื่องของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง ทั้งนี้ จะต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขออนุมัติ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม.....

(นางสาวพวงเพชร โพธิ์ศรี)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

/ความเห็นปลัด...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม..... 


(นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม..... 


(นายสุชาติ แดงทองดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ที่ ๒๐๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ | เป็นคณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นคณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศข้างต้น หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ๒๕๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการ พัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางเอกศรา ศรีบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางเกศรา ศรีบุญ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒	นายณรงค์ศักดิ์ คำภูมิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓	นางจิรภา ทองรอด	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔	นายอำนาจ จันทร์ขำ	นายช่างโยธาชำนาญงาน รท.ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕	นายมิชชานันท์ มโนฤทธิมานนท์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	คณะกรรมการ
๖	นางสาวพวงเพชร โพธิ์ศรี	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รท. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะกรรมการ
๗	นางณปภัช อิ่มอ่อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๘	นายเมธี ศรีสุรักษ์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๙	นางสาวศรีไพร อ่วมเหลี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๐	นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้มาประชุม ๑๐ ราย

ผู้ไม่มาประชุม - ราย

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลาประชุม ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทำการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุม ประธานกรรมการฯ จึงกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ที่ ๒๐๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นคณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศ หมวด ๓๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ๒๙๕ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี (เป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการ)

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานคณะกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเอง เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันที่ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา

ปลัด อบต.วังหลุม

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นควรให้จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

หัวหน้าสำนักปลัด

- ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่านพิจารณาตามข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓. หลักยุทธศาสตร์การพัฒนา

๔. วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๕. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร (ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร) ได้จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร และคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัดพิจิตร เพื่อดำเนินการทบทวนหรือเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตรเสร็จเรียบร้อยแล้ว สำหรับข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

➤ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เกษตรนวัตกรรมสร้างสรรค์

บนฐานชุมชนที่เข้มแข็งพอเพียง และเมืองแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม ยั่งยืน”

➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เป็นประสงค์

- เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ และการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของเมืองทั้งระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อม พัฒนารูปแบบและกิจกรรมทางการท่องเที่ยว จัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม พัฒนาและยกระดับเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการบนฐานของทุนทางวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิต และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคุณภาพ

เป้าประสงค์

- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดและการพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ของเมืองในหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งปรับปรุงระบบนิเวศพื้นที่สาธารณะของเมืองที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้ชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและระบบนิเวศของเมือง เพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

- มุ่งพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดพิจิตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และรองรับการยกระดับทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในอนาคต รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบนิเวศของเมือง พื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อม และพัฒนาเทคโนโลยีในการบริหารจัดการเมืองสู่การเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน

➤ **ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ภายใต้วาทะที่
ให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริหารงานด้วยความโปร่งใส
ใส่ใจคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิตและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคนคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมือง เพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ
๒. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานเกษตรกรรมและทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
๓. เพื่อพัฒนารูปแบบและกิจกรรมทางการท่องเที่ยว จัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
๔. เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานของภาครัฐ
๕. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาการเรียนรู้และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ
๖. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก
๗. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและรองรับการยกระดับทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในอนาคต

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง/อุทกภัย และน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. การจัดการขยะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น
๓. พื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๔. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดี
๕. เยาวชนได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต
๖. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การพัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งน้ำ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก
๓. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและพลังทางสังคมเพื่อการพัฒนา
๕. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทุกช่วงวัย
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมภาพรวมกำหนดแนวทางในการพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการพัฒนาในทุกมิติ โดยเน้นให้ความสำคัญการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ และการเกษตรนวัตกรรม และสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดการท่องเที่ยวจากฐานการเกษตรและวัฒนธรรม และเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม

- หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

- พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะให้คณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไป

- สำหรับการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของและตำแหน่งและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกตำแหน่ง คือ

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

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์จากฐานเกษตรกรรมและทุนทางวัฒนธรรม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลตลอดช่วงชีวิต และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้และคุณภาพ	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และระบบนิเวศของเมืองเพื่อนำไปสู่เมืองที่น่าอยู่ มั่นคง และยั่งยืน	-

- ประธานคณะกรรมการ - ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วมีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
- ประธานคณะกรรมการ - ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ด้วยคะแนนเสียง ๙ เสียง เป็นเอกฉันท์
- ประธานคณะกรรมการ - เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้ นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ดำเนินการดังนี้
๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนางานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตรพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทราบถึงแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเสนอร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เพื่อเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมลงนาม ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานคณะกรรมการ - มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานคณะกรรมการ - เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุมค่ะ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาววันเพ็ญ เจริญสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางเกศรา ศรีบุญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
ประธานคณะกรรมการฯ

สำเนาประกาศแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้างในสังกัด

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เรื่อง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุชาติ แดงทองดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม