

၁၆

# ສຳເນາຄຸ່ຈົບັນ



ທີ່ລີຍ ၅၁၄၀၈/၂၇၈

ອົງກອນບໍລິຫານ  
ສ່ວນຕຳມະນູນ  
ແຂວງ ຈັກກົດເລຍ ແມ່ນາຄຸ

ພຸທະນາຄານ ၂၅၁၃

ເຮືອ ສ່ຽງແຜນພັນນາບຸຄລາກ ၃ ປີ (ຮອບປຶກປະມານ ພ.ສ. ၂၅၁၄ – ၂၅၁၉)

ເຮືນ ປະຫານຄະນະການພັນການສ່ວນຕຳມະນູນ

ສິ່ງທີ່ສ່ົ່ງມາດ້ວຍ ๑. ຮ່າງແຜນພັນນາບຸຄລາກ ၃ ປີ (ພ.ສ. ၂၅၁၄ – ၂၅၁၉) ຈຳນວນ ๑ ເລີ່ມ

ຕາມທີ່ຈັກກົດເລຍແຈ້ງໃຫ້ອົງກອນບໍລິຫານສ່ວນທັງຄົນ ຈັດທໍາຮ່າງແຜນພັນນາບຸຄລາກ ၃ ປີ ປະຈຳປີ  
ຈົບປະມານ ພ.ສ. ၂၅၁၄-၂၅၁၉ ຂອງອົງກອນບໍລິຫານສ່ວນຕຳມະນູນ ຈັກກົດເລຍ ເພື່ອໃຫ້ບຸຄລາກຂອງ  
ອົງກອນບໍລິຫານສ່ວນຕຳມະນູນ ຮູ້ຮະບັບແບບແຜນຂອງທາງໝາຍການ ຮູ້ຫລັກ ວິຊີປົງປົງບໍລິຫານທີ່ຂອງ  
ພັນການສ່ວນຕຳມະນູນລົດຈົນເປັນແນວທາງປົງປົງບໍລິຫານທີ່

ດັ່ງນັ້ນ ອົງກອນບໍລິຫານສ່ວນຕຳມະນູນ ໄດ້ດໍາເນີນການຈັດທໍາຮ່າງແຜນພັນນາບຸຄລາກ ၃ ປີ ປະຈຳປີ  
ຈົບປະມານ ພ.ສ. ၂၅၁၄-၂၅၁၉ ເສີ່ງເຮືນໄດ້ຮັບອໍານວຍແລ້ວ ຮາຍລະເອີຍປະກາດສິ່ງທີ່ແນບມາພ້ອມນີ້

ຈຶ່ງເຮືນມາເພື່ອໂປຣມີຈາກນາດໍາເນີນການຕ່ອໄປ

ຂອແສດງຄວາມນັບຖືອ



(ນາງສາວັບນິ້ຍ ໄພເມືອງ)

ປັດຈຸບັນ  
ນາຍກອນບໍລິຫານສ່ວນຕຳມະນູນ  
ນາຍກອນບໍລິຫານສ່ວນຕຳມະນູນ

ສໍານັກປັດຈຸບັນ  
ບົກ. ၀၄၁-၄၈၀-၄၀၈

ຮັບ  
၁၀ ພ.ຍ. ແມ່ນາ

.....ຫົວໜ້າສໍານັກງານ...../.....  
.....ຫົວໜ້າສ່ວນ...../.....  
.....ກົມພີ/ຮ່າງ/ຕຽວ/ການ...../.....

แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ  
อำเภอภูหอหลวง จังหวัดเลย

๑๗๙๓๐

สำนักงานปลัด  
โทร. ๐-๔๒๘๑-๐๘๐๗

## คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แผลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เพื่อที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไว้ ณ ที่นี่

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ



## หน้า

<b>ส่วนที่ ๑</b>	
หลักการและเหตุผล	๑ – ๒
ข้อมูลอัตรากำลัง	
โครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	๓
การวิเคราะห์บุคลากร	๔
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๕
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๖
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๖-๗
<b>ส่วนที่ ๒</b>	
วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๘
<b>ส่วนที่ ๓</b>	
หลักสูตรการพัฒนา	๙-๑๐
<b>ส่วนที่ ๔</b>	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๑-๑๒
<b>ส่วนที่ ๕</b>	
รายละเอียดแผนงาน/โครงการ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๓-๑๕
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๖
<b>ส่วนที่ ๖</b>	
การติดตามประเมินผล	๑๗
<b>ภาคผนวก</b>	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร	
- ตารางยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- บันทึกการประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑. ภาระการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่ต่อเดือนต่อเนื่องถึงปีจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกากับบันนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัตรราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

## ๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

### ๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

## โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการท่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจกรรมที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>ปลัด อปต.</b> (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	<b>ปลัด อปต.</b> (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑. สำนักงานปลัด อปต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจกรรมสภา	๑. สำนักงานปลัด อปต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจกรรมสภา	
<b>๒. กองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานช่าง ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	<b>๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	
โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul>	

### ๓. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

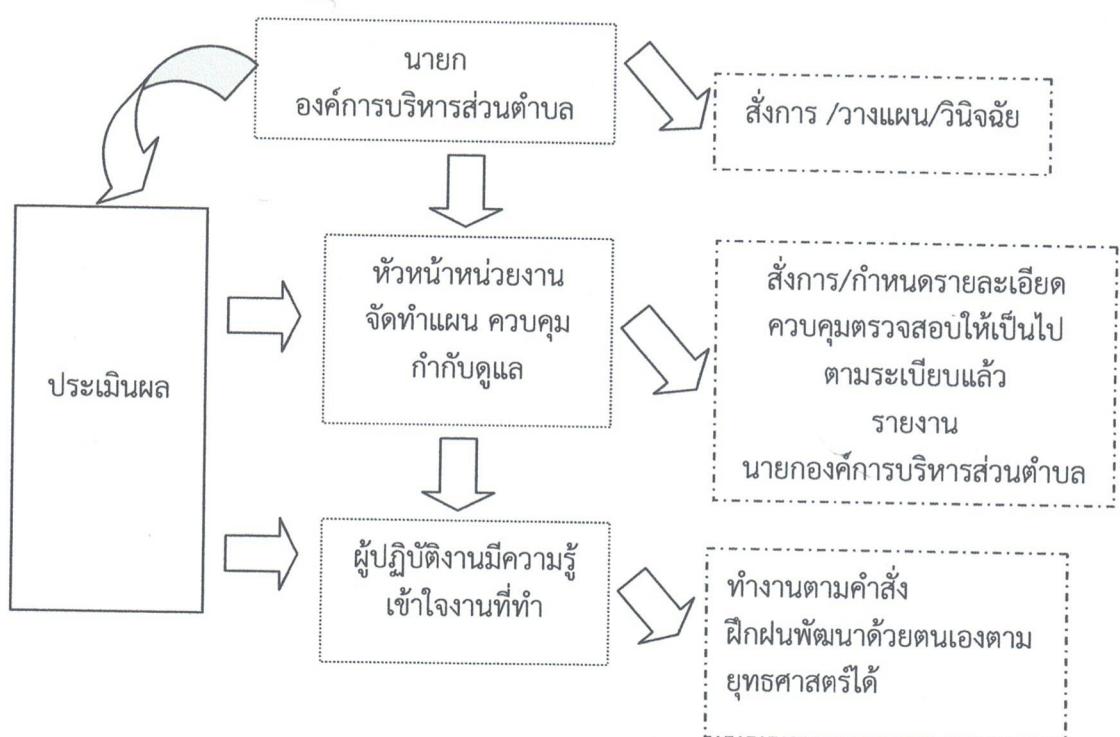
<p><b>S</b></p> <p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ยในสัดส่วนที่พอเหมาะสมในการทำงานที่หลากหลาย</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ประสานงานกันได้ง่าย</li> <li>๔. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้ คล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>๖. สามารถสื่อสารกับชาวบ้านได้ดี ทำให้มี การประสานงานได้ง่ายและได้รับความร่วมมือดี</li> </ul>	<p><b>W</b></p> <p><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอ กับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>๓. มีภาระหนักสิน</li> <li>๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของราชการ</li> </ul>
<p><b>O</b></p> <p><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความสนใจชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. ความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ul>	<p><b>T</b></p> <p><b>ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอ กับภารกิจของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> <li>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ul>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

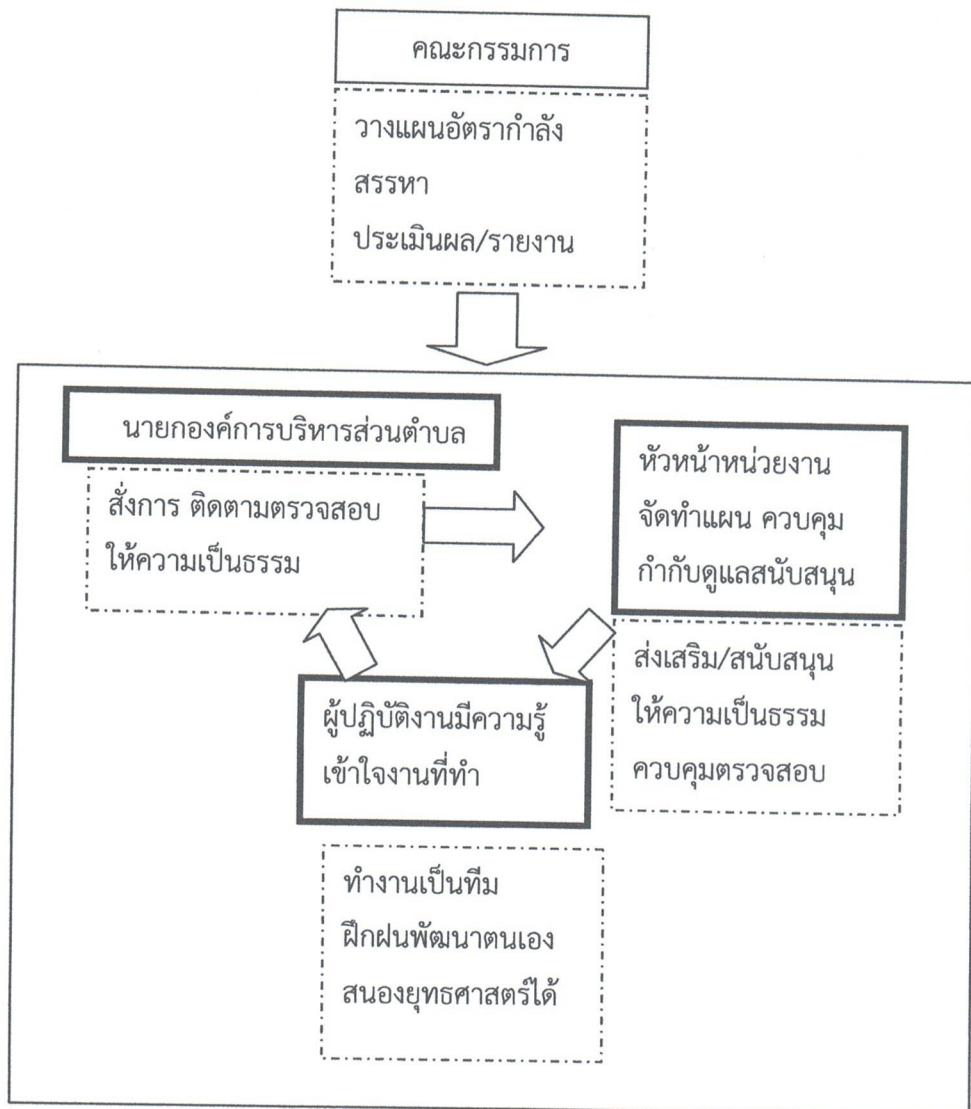
<p style="text-align: center;"><b>S</b></p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักกิโน่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อุปกรณ์ทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนับสนุนนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>W</b></p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพบางสายงาน</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากรุงปัญามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม นิติกร</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>O</b></p> <p><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตอบท. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>T</b></p> <p><u>ข้อจำกัด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวงจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชนการทำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน</li> <li>๓. ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล</li> <li>๔. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ul>

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมการทำงานที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



## ส่วนที่ ๒

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลลภุหอ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอธิรัตน์เต็มใจให้บริการประชาชน พันธกิจ

๑. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บุคลากรของ อบต. มีการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมถึงมีการประสานงานที่ดี
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีน้ำใจ เต็มใจให้บริการ เพื่อให้พื่องประชาชนมีความพึงพอใจ
๓. สร้างทีมงานภายใต้องค์กรให้มีความสามัคคีและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
๔. พัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะในงานและการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

#### จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลลภุหอ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลลภุหอปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลลภุหอ
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ด้านความรู้ที่นำไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

## หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๑) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๗
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางการปักครอง พ.ศ. ๒๕๓๗
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

ฯลฯ

### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติชุดดินและถนน พ.ศ.๒๕๗๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ฯลฯ

### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.
๕. หลักสูตรนักบริหารงานอบต.
๖. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
๗. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.

๘. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๙. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๑๑. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
๑๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๔. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๕. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๗. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๘. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๒๑. หลักสูตรนายช่างโยธา
๒๒. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
๒๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๕. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๖. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๘. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๗๖ฯ

#### ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๑. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๒. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

๗๗ฯ

#### ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑. การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๒. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๗๘ฯ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

## ส่วนที่ ๔

### วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

#### ๑. วิธีการดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การฝึกอบรม

๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

#### ๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอนอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ เป็นผู้ดำเนินการ

#### ๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

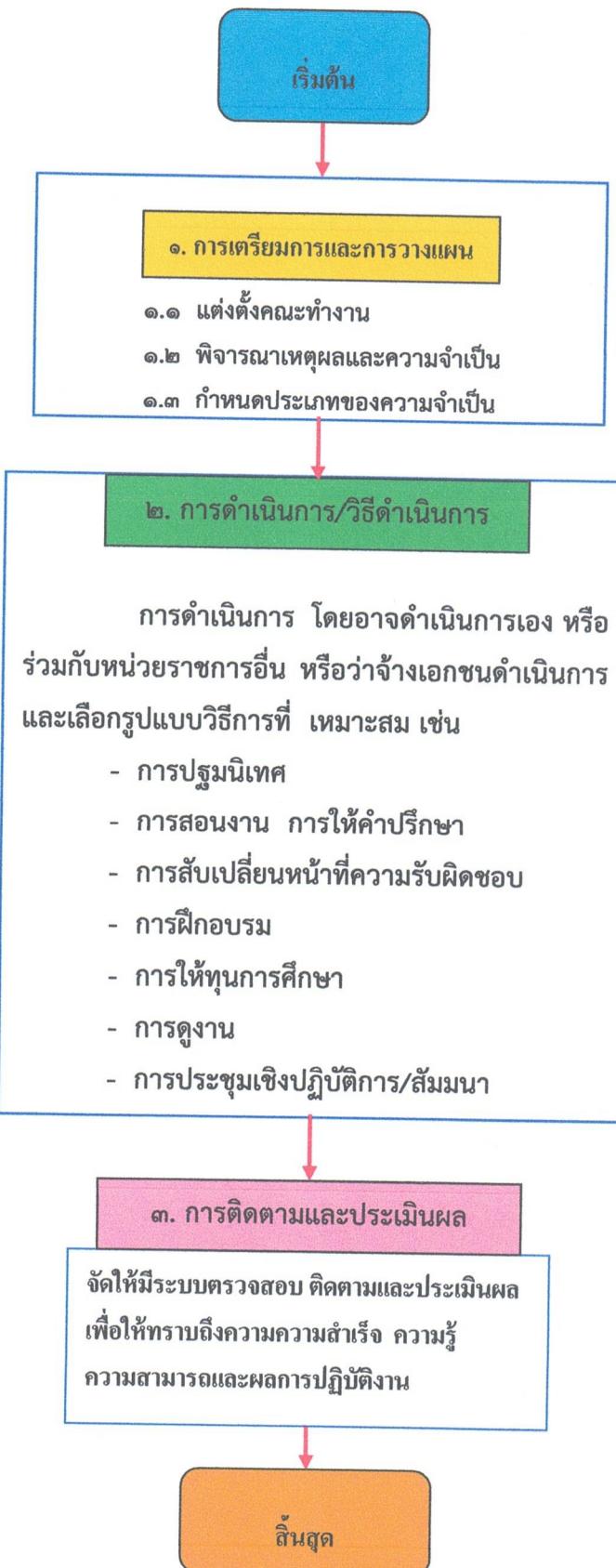
๓.๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

#### ๔. โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้สอน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ส่วนที่ ๕

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงานโครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภาษาไทยอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ห้องเรียนสำหรับผู้สอน เฟื่องฟูการเรียนภาษาไทย ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแยกเปลี่ยนความรู้ระบบส่วนภูมิ และทักษะดูแลตัวเองที่ดีมีประสิทธิภาพปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้ที่ขาดหายไปในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาภาษาไทยกับงานในหน้าที่ของตนของ ครุภารกิจและพัฒนาภาษาไทยตามที่ต้องการ - ดำเนินการบริหาร - ดำเนินการบرم	ดำเนินการของห้องเรียนกับ หน่วยงานอื่นโดยร่วมกับ ตัวชี้วัด - ปัจจุบันฯ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภาษาไทยอย่างต่อเนื่อง	๒. สร้างเครื่องมือในการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ๑. สร้างเครื่องมือในการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ๒. ให้ทุกนักศึกษาบรรจุฯ บริษัทฯ บริษัทฯ และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ	ดำเนินการของห้องเรียนกับ หน่วยงานอื่นโดยร่วมกับ ตัวชี้วัด - ศักยภาพฯ - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุกนักศึกษาบรรจุฯ บริษัทฯ บริษัทฯ และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงานโครงการ	วิธีการ	ดำเนินการอย่างไร	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณฯ	หมายเหตุ
เพื่อให้พัฒนาส่วนตัวบุคลากร ด้านภาษาและนักเขียนบันทึก ที่ดีนำไปใช้ในระบบเดิม ณ ปัจจุบัน	การพัฒนาศักยภาพครุภัณฑ์ และเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับการ สอนภาษาและนักเขียนบันทึก	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากร มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ในการสอนภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๑</sup> ๒. การจัดทำแบบทดสอบภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๒</sup> ๓. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๓</sup> ๔. การตรวจสอบและประเมินผลภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๔</sup> ๕. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๕</sup> ๖. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๖</sup> ๗. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๗</sup> ๘. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๘</sup> ๙. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๙</sup> ๑๐. การพัฒนาทักษะภาษาและนักเขียนบันทึก <sup>๑๐</sup>	ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ วิธีการ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ๗. ๘. ๙. ๑๐.	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑๕๖,๑ ๑๕๖,๑	งบ ๑๕๖,๑

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา ภายนอกและภายใน ๓ ปี	<p>การพัฒนาตัวบุคคลฯ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดบทบาทหน้าที่ในระบบงานวิชาการ ทาง การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และสร้างมาตรฐานให้บริการประชาชนไม่ต้องย้ายเวลารึเปล่า</p> <p>๒. ให้การสนับสนุนพัฒนาครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน ทาง เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในภาระงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ศ</p>	<p>ดำเนินการรองรับ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมทุก</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / ต้มมาน</li> <li>- การสอนใบงาน/ ไฟ คำปรึกษา เครื่องอ่าน ฯ - ปรับปรุงสภาพน้ำท่วม และสัญญาที่ปรึกษา ประจำปี</li> </ul>	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	๑๙๘,๐๐๐	จบ อบจ.

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสัมสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล และนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมายหรือคือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีผลติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาท

## ส่วนที่ ๖

### การติดตามประเมินผล

#### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์กรบริหารส่วน  
ตำบลภูหอ ประกอบด้วย

- |                             |                          |
|-----------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ            |
| ๒. ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล | กรรมการ                  |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน       | กรรมการ                  |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด         | กรรมการ/เลขานุการ        |
| ๕. นักทรัพยากรบคคล          | ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาของบุคลากร กำหนด  
วิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และเสนอผล  
การติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

#### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูหอ  
สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์กรบริหาร  
ส่วนตำบล ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน  
อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มี  
ความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ  
นโยบายถ่ายโอนงานสู่ห้องถังให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

# ภาคผนวก

# สำเนาคู่ฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

ที่ ๔๓/๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้บรรจุแต่งตั้งให้บุคลากรดำรงตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ที่กำหนดตามกรอบให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน เพื่อให้ได้ บริษัณฑ์ คุณภาพงาน รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.อ.บต. จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเลยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภายหลัง จากได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยบุคคลผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นางสาวรัชนีย์ ไพบูลย์	ตำแหน่ง ปลัด อบต.ภูหอ ปฏิบัติหน้าที่	นายก อบต.ภูหอ	ประธานกรรมการ
๒. นายณัฐกิจ ประทุมทอง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๓. นางสาวมายรุ๊ส สุนทราริตรัตน์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔. นายวิทยา สุขคำ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๕. นางสาวรัตนาภรณ์ ตาต้อง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖. นางสุภาพร ปลัดนู	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางเจนจิรา จุลเขตต์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อ.บต. จังหวัดเลย และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความถูกต้องเรียบร้อยต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าการดำเนินการจะแล้วเสร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๔๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวรัชนีย์ ไพบูลย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ปฏิบัติหน้าที่ ..... หัวหน้าสำนักงาน ..... ก.๙. ๖๓  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ..... หัวหน้าส่วน ..... ก.๙. ๖๓

ก.๙. ๖๓ ..... หัวหน้าร่าง ..... ก.๙. ๖๓  
ก.๙. ๖๓ ..... ก.๙. ๖๓ ..... ก.๙. ๖๓  
ก.๙. ๖๓ ..... ก.๙. ๖๓ ..... ก.๙. ๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย  
ที่ ลย ๗๖๔๐๑ / - วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ในการปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อบูรณาการให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๓๓ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๗๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นางสาวรัชนีย์ ໄพเมือง	ตำแหน่ง ปลัด อบต.ภูหอ ปฏิบัติหน้าที่	
๒. นายณัฐกิจ ประทุมทอง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	ประธานกรรมการ
๓. นางสาวમૃત્યુ સુન્ધરાવિરદ્ધન	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิทยา สุขคำ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นางสาวรัตนภรณ์ ตาต้อง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางสุภาพร ปลัดนุ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางเจนจิรา จุลเขตต์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ดูงบฯ.

(นางเจนจิรา จุลเขตต์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เสนอ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

๒๕๖๔/๑๗๐๐๗๘/๖๐๖/๐๗๐๑/๗/๒๔๖๓

ลงชื่อ

สุวพร

(นางสุภาพร ปลัดนุ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

เสนอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

๒๕๖๔/๑๗๐๐๗๘/๖๐๖/๐๗๐๑/๗/๒๔๖๓

ลงชื่อ

รพี

(นางสาวรัชนีย์ ໄพเมือง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

เสนอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

๒๕๖๔/๑๗๐๐๗๘/๖๐๖/๐๗๐๑/๗/๒๔๖๓

ลงชื่อ

รพี

(นางสาวรัชนีย์ ໄพเมือง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

# สำเนาคู่ฉบับ

ร่าง



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลภุหอ

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลภุหอ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๙ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้ จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลภุหอ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลภุหอ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ..... ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวรัชนีย์ ໄพเมือง)

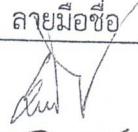
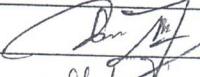
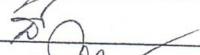
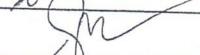
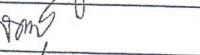
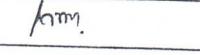
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลภุหอ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลภุหอ

.....หัวหน้าสำนักงาน...../...../.....  
.....หัวหน้าส่วน...../...../.....  
.....พิมพ์/ร่างคร่าว/งาน...../...../.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
 องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ อำเภอภูหอหลวง จังหวัดเลย  
 ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓  
 วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ

\*\*\*\*\*

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสาวรัชนีย์ ไพบูลย์	ปลัด อบต.ภูหอ ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ภูหอ		
๒.	นายณัฐกิจ ประทุมทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๓.	นางสาววนิชย์ สุนทราริเวตโน	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔.	นายวิทยา สุขคำ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ		
๕.	นางสาวรัตนภาณุ ตาต้อง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖.	นางสุภาพร ปลัดนุ	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗.	นางเจนจิรา จุลเขตต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
ผู้มาประชุม	จำนวน	๗ คน		
ผู้ร่วมประชุม	จำนวน	- คน		
ผู้ขาดประชุม	จำนวน	- คน		
เริ่มประชุมเวลา		๐๙.๐๐ น.		

เมื่อที่ประชุมพร้อม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ประธานในที่ประชุมได้กล่าวเปิดประชุมและเริ่มประชุมตามระเบียบวาระประชุม ได้ซึ่งแจ้งเหตุผล และรายละเอียดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ การพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปลัด อบต.

- ด้วยทาง องค์การบริหารส่วนตำบลภูหอเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การทำงานดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการและได้รับประโยชน์สูงสุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น

ปลัด อบต.

- เหตุผลนี้ จึงทำให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น ในทุกตำแหน่งที่รับผิดชอบ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระบบการทำงานของทุกตำแหน่งและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้ทุกท่านที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ที่ได้รับนำมาพัฒนาในหน้าที่การทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดก็จะถูกยกประชานรายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรตามเอกสารที่เลขาฯได้แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว

ปลัด อบต.

- คณะกรรมการท่านได้มีความเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแผนในครั้งนี้
- หัวหน้าสำนักฯ - เห็นด้วยกับท่านปลัด อบต. เพราะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ มีความจำเป็นที่จะจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีศักยภาพทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น

ปลัด อบต.

- คณะกรรมการท่านได้มีความคิดเห็นหรือมีข้อเสนอแนะอะไรอีกหรือไม่
- ไม่มี

ปลัด อบต.

- เมื่อที่ประชุมไม่มีผู้ใดเพิ่มเติมอะไรแล้วก็จะขอมติที่ประชุมว่าจะเห็นสมควรอย่างไร

มติที่ประชุม

- เห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้

ปลัด อบต.

- มอบให้เลขาธุการดำเนินการ จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องและดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

กนก

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวเจนจิรา จุลเขตต์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

dm

ผู้ตรวจรายงานประชุม

(นางสาวรัชนีย์ ไพบูลย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหอ