

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพนักงานจ้าง ถือเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เรื่อง	สารบัญ	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล		
๑.๑ หลักการและเหตุผล		๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์		๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร		
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๔-๕
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ		๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร		๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม		๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๙-๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร		๑๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี		๑๒
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร		
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา		๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๑๓-๑๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๕-๑๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง		๑๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)		๑๙
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)		๑๙
๔.๓ ค่านิยม		๑๙
๔.๔ เป้าประสงค์		๑๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		๑๙-๒๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
๕.๑ ความรับผิดชอบ		๒๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล		๒๕
๕.๓ บทสรุป		๒๖

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(กจ. ก.ท. ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่า จึงได้จัดทำแผนการ
พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ
ที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่า อำเภอปากพนัง จังหวัด
นครศรีธรรมราชในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

๑) เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำมีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๓) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำกำหนดการติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผน บริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ กำหนดให้ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ถึง พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๕) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๘) การผังเมือง

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๕) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖) การควบคุมอาคาร

๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๒) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๖) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๘) การท่องเที่ยว

๙) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒.๒ การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะดำเนินการ

(๑) การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่ง ต้องมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้านใดล้วนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจึงได้สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างสรุปผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรได้ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ด้านกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรค
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานด้านช่าง การโยธา
- ๔) งานสารบรรณ งานธุรการ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนในตำบลป่าระกำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- การกำหนดส่วนราชการมีความเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ดี

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- การประสานงานในองค์กรบางครั้งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้
- ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
- เจ้าหน้าที่ยังขาดระเบียบ วินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนากุศลกรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่าง

ต่อเนื่อง

- ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

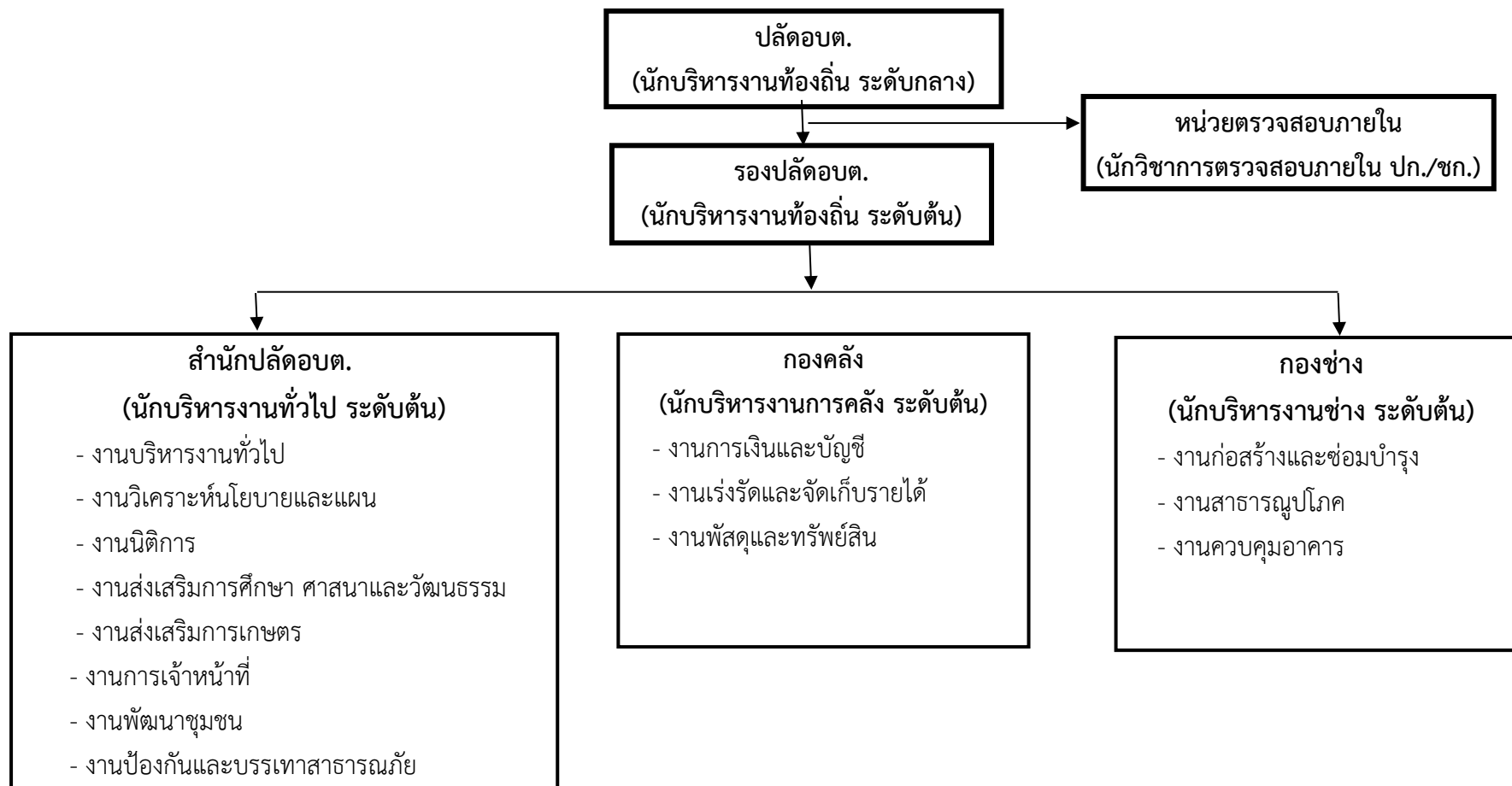
- ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) อุปสรรค(Threats)

- การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอน

บุคลากรและงบประมาณ

๒.๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัดอบต.	กองคลัง	กองช่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีนครอง	๒	๔๑	๗	๙	๐	๕๙
ว่าง	๐	๙	๐	๓	๑	๑๓
รวม	๒	๕๐	๗	๑๒	๑	๗๒

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดอบต.(๑๑)</u>							
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ชรก.ถ่ายโอน
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>							
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
ยาม	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพาศนาราม</u>							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๓)
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวป่าขลุ่</u>							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง ๑)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าระกำใต้</u>							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)							
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๗๒	๗๒	๗๒	+๕			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ มีคุณวุฒิการศึกษาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ และ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีคุณวุฒิปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ด้วยซึ่งจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โทหรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-		๑๒	๓	-	๑๕
ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๙	๓	-	๑๒
พนักงานจ้าง	๗	๔	๔	๑๗	-	-	๓๒
รวม	๗	๔	๔	๓๘	๖	-	๕๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๑.๘๖	๖.๗๘	๖.๗๘	๖๔.๔๑	๑๐.๑๗	-	

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีพนักงานส่วนตำบลสายงานวิชาการหลายอัตรา ซึ่งทำให้มี บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจหลักและ ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงานช่าง	๑.นักจัดการงานทั่วไป ๒.นักทรัพยากรบุคคล ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นิติกร ๕.นักวิชาการเกษตร ๖.นักพัฒนาชุมชน ๗.นักวิชาการศึกษา ๘.นักวิชาการคลัง ๙.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ๒.นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

จากการสำรวจช่วงอายุของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง จะพบว่าช่วงอายุระหว่าง ๔๕- ๔๙ จะเป็นกลุ่มอายุที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด และจะมีกลุ่มวัยใกล้เคียงเพิ่มมาอาจจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม อาจจะกำหนดให้คนกลุ่มวัยนี้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กร

ประเภท	ช่วงอายุ(ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	น้อยกว่า ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	มากกว่า ๕๔		
บริหารท้องถิ่น							๒		๒	
อำนวยการท้องถิ่น						๑		๑	๒	
วิชาการ		๑				๕	๓		๙	
ทั่วไป					๒				๒	
พนักงานครูอปท.			๑			๒	๔	๕	๑๒	
พนักงานจ้าง	-	-	๓	๘	๕	๘	๖	๒	๓๒	
รวม		๑	๔	๘	๗	๑๖	๑๕	๘	๕๙	
คิดเป็นร้อยละ		๑.๗๐	๖.๗๘	๑๓.๕๖	๑๑.๘๖	๒๗.๑๒	๒๕.๔๒	๑๓.๕๖		

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเกษียณอายุ จำนวน ๕ ราย

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการคลัง		๑		๑
๒	ครูชำนาญการ	๑	๑	๒	๔
รวม		๑	๒	๒	๕

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จำนวน ๕๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับความรู้ใหม่น้อยคนละ ๑ หลักสูตร

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑.การปฐมนิเทศ	-โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่	เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ	๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ๒. พนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้ง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีความมั่นใจเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	-สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -อบต.ป่าระกำ
๒.การฝึกอบรม	-โครงการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับสายงานแต่ละสายงาน -โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ ทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง -โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรในอปท.มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน	๑๒๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		-สถาบันการศึกษา -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา -องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
๓.การศึกษาหรือดูงาน	-โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นการเปิดมุมมองที่จะได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน	-	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		-สถาบันการศึกษา -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔.การประชุม การประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการสัมมนา	-โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการ -โครงการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ	เพื่อพัฒนาทักษะในการคิดเชิง นวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์ ทักษะ ในการแก้ไขปัญหา	๑. พนักงานส่วน ท้องถิ่นทุกสายงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	มีความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะใน การปฏิบัติงานการแก้ไข ปัญหาได้รวดเร็ว	-สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษา -สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่ เหมาะสม ๕.๑ การสอน งาน		เพื่อเสริมสร้างทักษะและ ทัศนคติ ที่จะช่วยให้ การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในระยะยาว	พนักงานส่วน ท้องถิ่นสายงาน วิชาการและสาย งานทั่วไป	-	-	-	มีทักษะและทัศนคติที่ดีใน การช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ	- อบต.ป่าระกำ
๕.๒ การฝึกขณะ ปฏิบัติงาน		เพื่อเน้นประสิทธิภาพการ ทำงานในลักษณะการพัฒนา ทักษะพื้นฐานให้แก่บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงาน ได้ด้วยตัวเอง	พนักงานส่วน ท้องถิ่นได้บังคับ บัญชา	-	-	-	มีทักษะพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน	-อบต.ป่าระกำ
๕.๓ การเป็นพี่ เลี้ยง		เพื่อให้กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือ สอนงานและให้ คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการ ทำงาน การวางแผนเป้าหมาย ในอาชีพเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำ ใช้ชีวิต	-พนักงานส่วน ท้องถิ่น -พนักงานจ้าง	-	-	-	มีความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน	-อบต.ป่าระกำ
๕.๔ การให้ คำปรึกษา แนะนำ		เพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิด ขึ้นกับบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน	-พนักงานจ้าง -พนักงานส่วน ท้องถิ่น	-	-	-	สามารถแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานได้	-อบต.ป่าระกำ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕.๕ การ หมุนเวียนงาน		เพื่อพัฒนาขีดความสามารถใน การทำงานของบุคลากรเพื่อให้ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย	พนักงานส่วน ท้องถิ่น พนักงานจ้าง	-	-	-	มีทักษะการทำงานที่ หลากหลายขึ้น	-อบต.ป่าระกำ
๕.๖ การเรียนรู้ ด้วยตนเอง		เพื่อเน้นให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบในการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองโดยไม่ จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการ ปฏิบัติงานเท่านั้น	พนักงานส่วน ท้องถิ่น พนักงานจ้าง	-	-	-	มีความรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอโดยเฉพาะกับ บุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดี และมี ศักยภาพในการทำงานสูง	
๕.๗ การเรียนรู้ ผ่านระบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์		เพื่อมุ่งเน้น พัฒนาตนเองผ่าน หลักสูตรอบรมออนไลน์ตาม ความสนใจ	พนักงานส่วน ท้องถิ่นทุกสายงาน พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	-	-	-	มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานสูง มีทักษะใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	-Thai Mooc ของกระทรวง อุดมศึกษาฯ - Local Mooc ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - หลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา ของ สำนักงาน ป.ป.ช. -Teacher Professionnal Development System ของสสวท. - หลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและ หน่วยงานทางการศึกษา/ เอกชน

หมายเหตุ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลป่าระกำ อาจจะกระทำโดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจัดอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ดังนี้
“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑	-	-	๑๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๗๐)	๒	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒	๖	๕	๒๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑๗	๑๙	๖๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑๗	๑๙	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๐	๓๔	๓๘	๘๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	-	-	๖๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการกรมส่งเสริมฯ
	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๙	๖๐	๖๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการกรมส่งเสริมฯ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒	๓	๔	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๒	๖๓	๖๔	๑๖,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.ป่าระกำ
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร์สมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.ป่าระกำ
รวม			๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๘๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๖,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
รวม		๙	๙	๙	๑๗๖,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจำปี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา