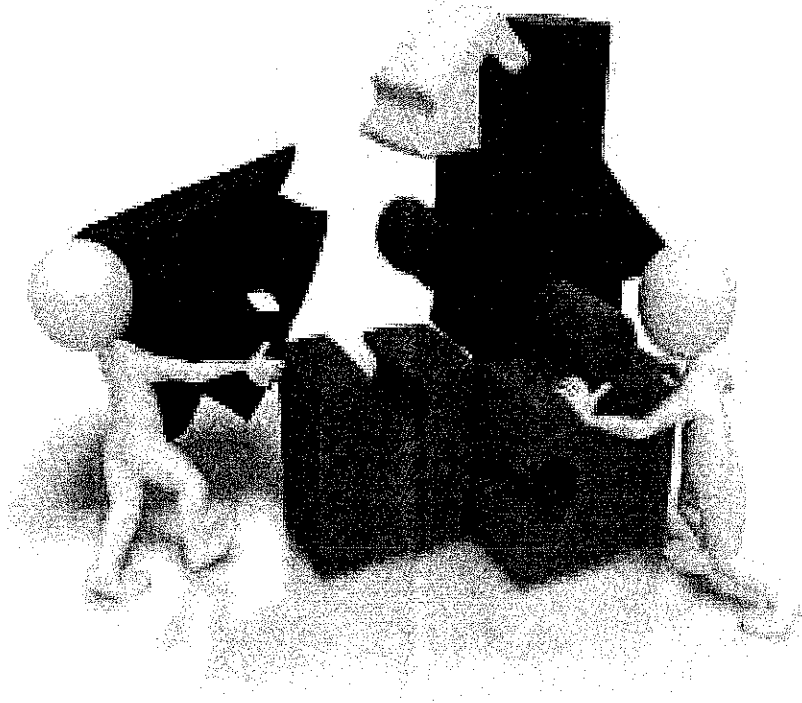




แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๓
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๕
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๖
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๐
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๔
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๔
๔.๓ ค่านิยม	๒๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๔
ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร	๓๑
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๒
๕.๓ ตัวชี้วัด	๓๓
๕.๔ บทสรุป	๓๔



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
๒. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๑๖๑
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
๓. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรฯ
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา)



๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับขั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) นั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



๔) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

ฯลฯ



(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา (๖๘ (๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ



๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

(๑) การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สำนักรวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้ (เรียงตามลำดับความต้องการ)

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๔) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) ความต้องการด้านทักษะ (เรียงตามลำดับความต้องการ)

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

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ (เรียงตามลำดับความต้องการ)

- ๑) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๒) การทำงานเป็นทีม
- ๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๔) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- ๒) ด้านการใช้เทคโนโลยี



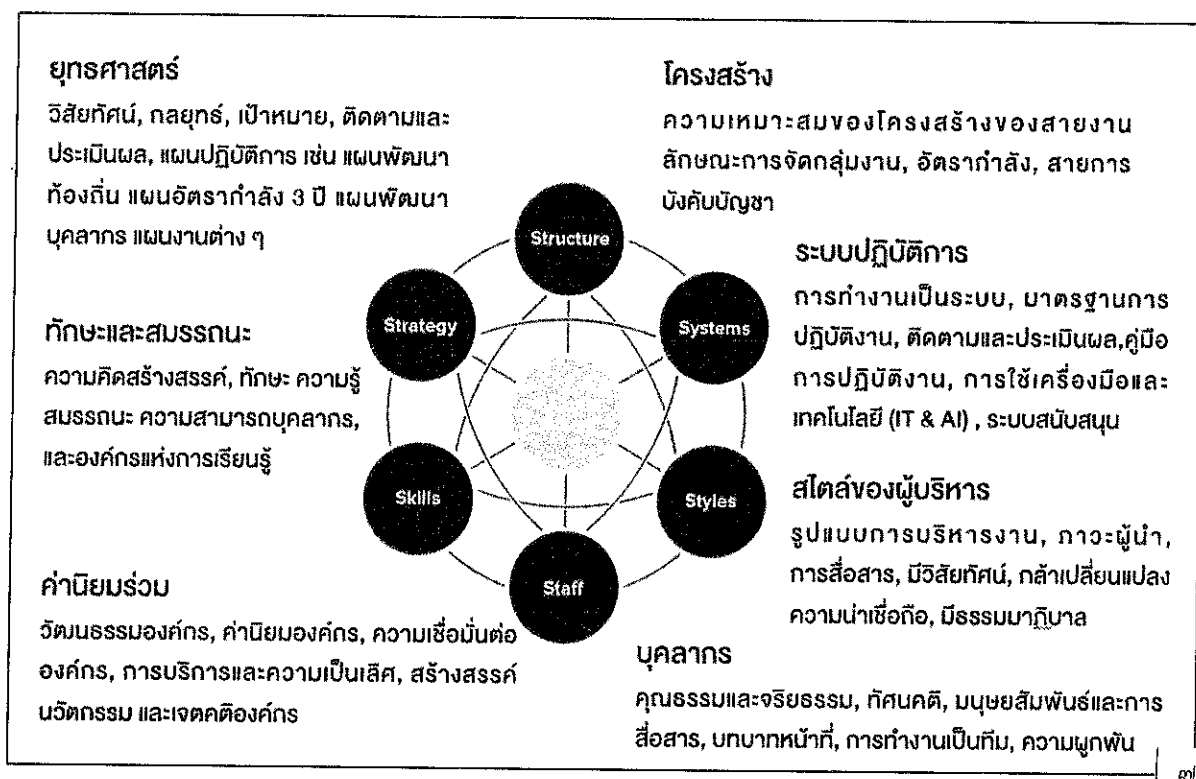
- ๓) ด้านการสังคมสงเคราะห์
- ๔) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านพัฒนาการศึกษา
- ๖) ด้านการบริหารงานบุคคล
- ๗) ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๘) จัดให้มีการอบรมเฉพาะสายงาน
- ๙) ด้านการจัดเก็บรายได้
- ๑๐) ด้านงบประมาณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้





(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพพื้นที่ 13 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ทางการค้า - สถานการณ์เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ - ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - ไทรคอบนาค - การถ่ายทอดเทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- รธน. - พรบ./พรฎ - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคต	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - ทรัพยากรน้ำ - ทรัพยากรดิน - ทรัพยากรป่า - สถานการณ์ไฟฟ้า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - วิกฤตการณ์และสถานการณ์ฉุกเฉิน



(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

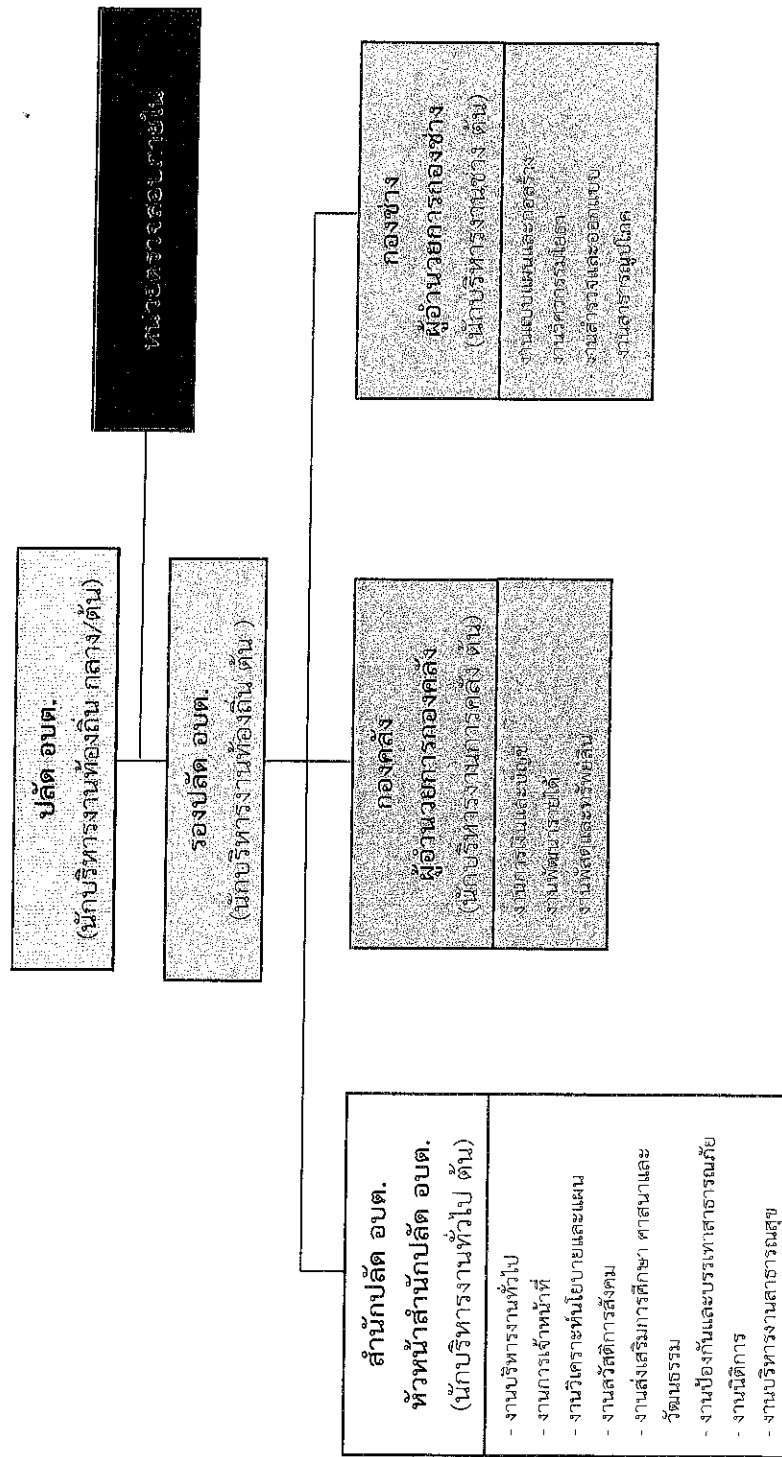
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง
มีนครอง	๒	๐	๒๘	๖	๔
ว่าง	๐	๑	๗	๒	๔
รวม	๒	๑	๓๕	๘	๘



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อให้บุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)									
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ครู (วิทยฐานะ ครูชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ									
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง (๑)
๒๕	พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑)
	รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	กองคลัง (๑๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	กองช่าง (๑๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑	๑๑	๒	-	๑๔
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๓	๑	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๓	๒	๒	๔	-	-	๑๑
รวม	๓	๒	๓	๒๓	๓	-	๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๘.๘๒	๕.๘๘	๘.๘๒	๖๗.๖๕	๘.๘๒	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตราากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักวิชาการศึกษา ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) นักวิชาการสาธารณสุข ๘) วิศวกรโยธา ๙) นักพัฒนาชุมชน	๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็เครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนาและทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญและทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๕๐.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๓	๕๔.๐๐
วิชาการ	-	-	-	๒	-	๓	-	-	๕	๔๓.๔๐
ทั่วไป	-	๑	๑	๑	-	๑	-	-	๔	๓๖.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	๔	๕๑.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๓	๓	๔	๒	-	๑	๓	๑๖	๓๙.๔๔
รวม	-	๔	๔	๗	๒	๗	๔	๖	๓๔	๔๕.๖๔
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๑.๗๖	๑๑.๗๖	๒๐.๕๙	๕.๘๘	๒๐.๕๙	๑๑.๗๖	๑๗.๖๕	๑๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้สำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้



ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๐๐	๘๐.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๓.๙๓	๗๘.๖๗	๔.๒๐	๘๔.๐๐
วิชาการ	๔.๔๐	๘๘.๐๐	๔.๔๐	๘๘.๐๐
ทั่วไป	๔.๑๐	๘๒.๐๐	๔.๔๕	๘๙.๐๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๔.๓๐	๘๖.๐๐	๓.๙๕	๗๙.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๓.๙๕	๗๙.๐๐	๔.๐๓	๘๐.๕๐
เฉลี่ยรวม	๔.๑๑	๘๒.๒๘	๔.๑๗	๘๓.๔๒
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๑๔		ร้อยละ ๘๒.๘๕	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนาและการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากร ในตำแหน่งสำคัญ ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักบริหารงานช่าง	๑	-	-	๑
๒	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	-	-	๑
รวม		๒	-	-	๑



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จำนวน ๓๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะและ องค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถ เป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากร ท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลัก คุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้ บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตร วิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด



สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนา จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน



พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง พี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมี ประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการและ เชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไข้ปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์และ การเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือ มอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลา ที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงาน ในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นใน การปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อน มากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนด เป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นใน การปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการ เรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรือ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่าน



ระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนี้

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง



- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
 - ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
 - ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) จริยธรรมทั่วไป
- ๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
 - ๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
 - ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
 - ๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - ๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
 - ๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 - ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
 - ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	หมายเหตุ
๑	นายเดชอนันต์ ภาณุเจนพานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑ ปี ๖ เดือน	-	๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	-
๒	นางสาวสุภาวดี จินดา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
๓	นางสมจิต รักพาน	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๐ ปี ๖ เดือน	-	-	-
๔	นายณัฏฐวัฒน์ มกานูญ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๕ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-
๕	นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-
๖	นางสาวกรรณมล รอดพิศดาร	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ค.บ. (วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม)	๘ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑
๗	นายสุทธิพงษ์ เปี้ยแดง	นิติกร	ชก.	น.บ. (นิติศาสตร์)	๑ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-
๘	นางเจนจิรา ทองขาว	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	บ.บ. (บัญชี)	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-
๙	นายเฉลิมวุฒิ มุสิกกุล	จพง บ้องกั้นและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	ป.ว.ศ. (เทคนิคเครื่องกล)	๔ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๔.๓ ค่านิยม

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และความต้องการของประชาชน
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม การพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม
- ๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน
- ๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
การบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และ
การสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบ หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการส่งเสริมและบำรุง หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตร จพงป้องกันและบรรเทา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔	๕	๕	๙๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คนปี)	๒๕๖๑ (คนปี)	๒๕๖๒ (คนปี)	๒๕๖๓ (คนปี)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐) หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๓๔	-	๓๔	๓๔	๑๐,๐๐๐	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	-	-	-	๑๐,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี	จำนวนงานบริการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (ผลงาน/๑ส่วนราชการ)	๑	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๑๘

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน(คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	๓	๓	๓	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๓ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความผูกพันของบุคลากร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๓๖	๑๓๖	๑๓๖	๑๓๖	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๙๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากาบริการสู่ความเป็นเลิศ	๓	๓	๓	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๒	๑๒	๑๒	๓๔๔,๐๐๐	๓๕๙,๐๐๐	๓๕๙,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษาและร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม



๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนทราบ

ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน



๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด



ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ทนสมัยอย่างยั่งยืน



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง แผนการพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้จัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศูนย์สังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาศูนย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับ มติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

(นายเสกสรรค์ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

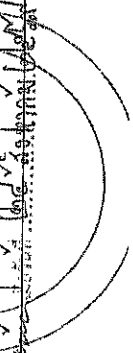
สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ (แจ้งพร้อมหนังสือแจ้งผู้ดำรงตำแหน่งที่ ตั้ง ๐๐๒๓๗/๖๒๔๔๐ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘)

ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) จำนวน ๙๔ ไร่

๕๕. เห็นชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบล(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๒) จำนวน ๙๘ ฉบับ.

ลำดับ	อำเภอ	เขต	จำนวนบุคลากร (คน)			วิธีการพัฒนา	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			ผลการ และเหตุผล	ปัญหา การพัฒนา	พัสดุ การพิจารณา	ประเมิน ระยะเวลา	สรุป ผลการ ประเมิน	๖. การ ติดตาม ประเมินผล
			ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒						
๑	เมืองฯ	อบต.มะขามเตี้ย	๒๘	๒๘	๒๘	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๙	๙	๑๐	๕๕๗,๙๐๐	๖๕๗,๙๐๐	๖๕๗,๙๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒	เมืองฯ	อบต.บางโป้ง	๒๖	๒๖	๒๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๑๓	๓๑๑,๐๐๐	๓๑๑,๐๐๐	๓๑๑,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓	เมืองฯ	อบต.บางโพธิ์	๑๘	๑๘	๑๘	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๖๗,๐๐๐	๑๖๗,๐๐๐	๑๖๗,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔	เมืองฯ	อบต.บางโพธิ์	๓๓	๓๓	๓๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๑๐	๔๖๙,๐๐๐	๔๖๙,๐๐๐	๔๖๙,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕	เมืองฯ	อบต.บางชนะ	๑๗	๑๗	๑๗	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๔	๔	๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖	เมืองฯ	อบต.คลองน้อย	๓๑	๓๑	๓๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๗	๑๗	๑๗	๓๖๕,๘๐๐	๓๖๕,๘๐๐	๓๖๕,๘๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๗	เมืองฯ	อบต.คลองนก	๒๓	๒๓	๒๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๔	๑๔	๑๔	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๘	กาญจนดิษฐ์	อบต.ท่าทองใหม่	๔๔	๔๔	๔๔	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑๓	๕๕๖,๕๐๐	๕๕๖,๕๐๐	๕๕๖,๕๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๙	กาญจนดิษฐ์	อบต.ทุ่งกง	๕๖	๕๖	๕๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๑๒	๖๒๗,๐๐๐	๖๒๗,๐๐๐	๖๒๗,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๐	กาญจนดิษฐ์	อบต.ตะเคียนทอง	๕๖	๕๖	๕๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๑๐	๑,๓๕๕,๐๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐	๑,๓๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๑	กาญจนดิษฐ์	อบต.ทุ่งรัง	๓๐	๓๐	๓๐	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑๓	๕๕๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๒	กาญจนดิษฐ์	อบต.ป่ากร่อน	๕๐	๕๐	๕๐	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๔๓	๔๓	๔๓	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๓	กาญจนดิษฐ์	อบต.คลองสระ	๗๙	๗๙	๗๙	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๘	๘	๘	๖๕๑,๐๐๐	๖๕๑,๐๐๐	๖๕๑,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๔	กาญจนดิษฐ์	อบต.ท่ายูง	๗๗	๗๗	๗๗	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑๓	๕๕๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๕	กาญจนดิษฐ์	อบต.หลายาสุ	๕๖	๕๖	๕๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๑๑	๓๑๑,๐๐๐	๓๑๑,๐๐๐	๓๑๑,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๖	ไชยา	อบต.ท่าทอง	๕๕	๕๕	๕๕	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑๓	๕๕๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	๕๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๗	ไชยา	อบต.เดิมดัด	๖๐	๖๐	๖๐	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๑๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๘	ไชยา	อบต.ทุ่ง	๔๓	๔๓	๔๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๑๑	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐	๖๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๑๙	ไชยา	อบต.ป่าแว	๕๗	๕๗	๕๗	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑๓	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒๐	ไชยา	อบต.ตะกรบ	๔๑	๔๑	๔๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑๓	๓๕๒,๐๐๐	๓๕๒,๐๐๐	๓๕๒,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	จำนวนบุคลากร (คน)		วิธีการพัฒนา	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			๑. หลักสูตร และแหล่ง การเรียนรู้	๒. วิทยากร ประจำตำบล หรือหน่วยงาน	๓. หลักสูตร การพัฒนา	๔. วิทยากร ประจำตำบล หรือหน่วยงาน	๕. วิทยากร ประจำตำบล หรือหน่วยงาน	๖. การ ติดตามและ ประเมินผล
			ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒						
๓๑	ท่าช้าง	อบต.ท่าช้าง	๕๕	๕๕	๕๕	๑๓	๑๓	๑๓	๑,๖๕๕,๐๐๐	๑,๖๕๕,๐๐๐	๑,๖๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๒	ท่าช้าง	อบต.ท่าช้าง	๕๕	๕๕	๕๕	๑๖	๑๖	๑๖	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๓	ท่าช้าง	อบต.เขาสาม	๒๕	๒๕	๒๕	๑๙	๑๙	๑๙	๓๕๖,๕๐๐	๓๕๖,๕๐๐	๓๕๖,๕๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๔	ท่าช้าง	อบต.คลองโพธิ์	๕๑	๕๑	๕๑	๑๒	๑๒	๑๒	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๕	ท่าช้าง	อบต.เสียว	๕๗	๕๗	๕๗	๑๗	๑๗	๑๗	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๖	ท่าช้าง	อบต.ปากอ้อย	๕๗	๕๗	๕๗	๑๑	๑๑	๑๑	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๗	บ้านนาสาร	อบต.ทุ่งเตาใหม่	๕๐	๕๐	๕๐	๒๒	๒๒	๒๒	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๘	บ้านนาสาร	อบต.ทุ่งเตาใหม่	๑๙	๑๙	๑๙	๑๒	๑๒	๑๒	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓๙	บ้านนาสาร	อบต.สวนสุพรรณ	๕๕	๕๕	๕๕	๑๑	๑๑	๑๑	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๐	บ้านนาสาร	อบต.เพิ่มพูนทรัพย์	๓๙	๓๙	๓๙	๑๑	๑๑	๑๑	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๑	บ้านนาสาร	อบต.ลำห้วย	๕๖	๕๖	๕๖	๑๒	๑๒	๑๒	๓๐๓,๐๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๐๓,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๒	บ้านนาสาร	อบต.น้ำพุ	๕๗	๕๗	๕๗	๑๒	๑๒	๑๒	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๓	พุนพิน	อบต.น้ำรอบ	๒๖	๒๖	๒๖	๑๒	๑๒	๑๒	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๔	พุนพิน	อบต.ลิเล็ด	๓๔	๓๔	๓๔	๑๒	๑๒	๑๒	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๕	พุนพิน	อบต.บางบอน	๕๑	๕๑	๕๑	๙	๙	๙	๓๕๓,๐๐๐	๓๕๓,๐๐๐	๓๕๓,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๖	พุนพิน	อบต.หนองโพธิ์	๓๓	๓๓	๓๓	๑๖	๑๖	๑๖	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๗	พุนพิน	อบต.ตะพาน	๕๖	๕๖	๕๖	๑๑	๑๑	๑๑	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๘	พุนพิน	อบต.เขาหัวควาย	๒๕	๒๕	๒๕	๑๓	๑๓	๑๓	๔๐๐,๕๐๐	๔๐๐,๕๐๐	๔๐๐,๕๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔๙	พุนพิน	อบต.ท่าสะทอน	๕๕	๕๕	๕๕	๑๔	๑๔	๑๔	๑,๓๕๐,๐๐๐	๑,๓๕๐,๐๐๐	๑,๓๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๐	พุนพิน	อบต.ท่าข้าม	๖๐	๖๐	๖๐	๙	๙	๙	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๑	พุนพิน	อบต.ภูมิต	๓๙	๓๙	๓๙	๘	๘	๘	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๒	พุนพิน	อบต.หัวแดง	๕๐	๕๐	๕๐	๑๓	๑๓	๑๓	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๓	พุนพิน	อบต.พุนพิน	๓๓	๓๓	๓๓	๑๒	๑๒	๑๒	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๔	พุนพิน	อบต.บางมะเดื่อ	๕๒	๕๒	๕๒	๑๓	๑๓	๑๓	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๕	พุนพิน	อบต.ศรีวิชัย	๒๗	๒๗	๒๗	๑๑	๑๑	๑๑	๕๖๕,๕๐๐	๕๖๕,๕๐๐	๕๖๕,๕๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๖	พุนพิน	อบต.บางเตย	๓๙	๓๙	๓๙	๑๑	๑๑	๑๑	๓๕๑,๐๐๐	๓๕๑,๐๐๐	๓๕๑,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๗	พุนพิน	อบต.ท่าชะ	๕๖	๕๖	๕๖	๑๑	๑๑	๑๑	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๘	พุนพิน	อบต.วัง	๓๙	๓๙	๓๙	๑๑	๑๑	๑๑	๕๖๖,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕๙	พุนพิน	อบต.สมอทอง	๕๗	๕๗	๕๗	๑๓	๑๓	๑๓	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๐	พุนพิน	อบต.คลองโพธิ์	๕๗	๕๗	๕๗	๑๔	๑๔	๑๔	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๑	พุนพิน	อบต.คันฉัตร	๕๕	๕๕	๕๕	๑๑	๑๑	๑๑	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๒	พุนพิน	อบต.ประจักษ์	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙	๙	๙	๕๖๕,๐๐๐	๕๖๕,๐๐๐	๕๖๕,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๖๓	พุนพิน	อบต.บางสวรรค์	๖๒	๖๒	๖๒	๑๐	๑๐	๑๐	๖๖๐,๐๐๐	๖๖๐,๐๐๐	๖๖๐,๐๐๐	✓	✓	✓	✓	✓	✓



ลำดับ	อำเภอ	อบต.	จำนวนบุคลากร (คน)		วิธีการพัฒนา	จำนวนโครงการ		งบประมาณ		หน่วยงานดำเนินการ	๑. ผลการ บรรลุผล	๒. ปัญหา สำคัญ การพัฒนา	๓. วิธีการ/ นวัตกรรม	๔. สรุป ประโยชน์	๕. การ ติดตาม ประเมินผล
			ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑						
๖๔	พระแสง	อบต.อู๋ปิ่น	๖๓	๖๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๙	๙	๓๐๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๖๕	พระแสง	อบต.สับปุ่น	๓๓	๓๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๓๓	๓๓	๔๐๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๖๖	พระแสง	อบต.สันเจริญ	๖๙	๖๙	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๑,๕๕๐,๐๐๐	๑,๕๓๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๖๗	พระแสง	อบต.โพธิ์ซึ้ง	๕๗	๕๗	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๗	๗	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๖๘	พระแสง	อบต.ไพร่โสภา	๕๕	๕๕	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๔๒๐,๐๐๐	๔๒๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๖๙	พระแสง	อบต.ลาดคู่	๓๙	๓๙	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๕	๑๕	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๐	พนม	อบต.คลองศก	๖๖	๖๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๗	๗	๕๓๕,๐๐๐	๖๑๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๑	พนม	อบต.ต้นยาง	๘๐	๘๐	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑,๐๘๐,๐๐๐	๑,๐๗๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๒	พนม	อบต.พนม	๓๖	๓๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๖๓๓,๐๐๐	๖๕๓,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๓	พนม	อบต.พุนเอน	๓๐	๓๐	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๕๕๓,๐๐๐	๕๕๓,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๔	เวียงสระ	อบต.คลองมะน	๖๕	๖๕	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๑,๓๓๒,๐๐๐	๑,๓๓๒,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๕	ดอนสัก	อบต.ดอนสัก	๔๑	๔๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๘	๘	๓๗๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๖	ดอนสัก	อบต.ชลคราม	๒๖	๒๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๖๗๕,๒๐๐	๖๕๐,๒๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๗	ดอนสัก	อบต.ไชยคราม	๓๒	๓๒	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๙	๙	๒๐๖,๐๕๐	๑๘๓,๐๕๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๘	เสียนซา	อบต.อรัญคามวารี	๔๔	๔๔	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๕	๕	๖๓๕,๐๐๐	๖๑๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๗๙	เสียนซา	อบต.เคียนซา	๔๑	๔๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๕	๑๕	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๐	เสียนซา	อบต.พ่วงพระนคร	๕๑	๕๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๑	เสียนซา	อบต.เขาคอก	๓๓	๓๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๒	บ้านตาขุน	อบต.พริไทย	๔๒	๔๒	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๓	๑๓	๔๑๒,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๓	บ้านตาขุน	อบต.เขาวง	๓๖	๓๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๘	๑๘	๘๘๐,๐๐๐	๘๘๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๔	บ้านตาขุน	อบต.พระแสง	๔๑	๔๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๖๙๕,๐๐๐	๗๕๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๕	บ้านนาเดิม	อบต.บ้านนา	๔๑	๔๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๒๕๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๖	บ้านนาเดิม	อบต.นาไค้	๕๑	๕๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๕	๑๕	๒๐๖,๐๕๐	๑๘๓,๐๕๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๗	บ้านนาเดิม	อบต.ท่าเรือ	๓๔	๓๔	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๘	บ้านนาเดิม	อบต.พรหมเทพี	๓๘	๓๘	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๑	๑๑	๒๖๕,๐๐๐	๒๖๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๘๙	ชัยบุรี	อบต.ชัยบุรี	๖๒	๖๒	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๑	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๒๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๙๐	ชัยบุรี	อบต.ไพร่ทอง	๕๓	๕๓	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๘	๘	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๙๑	ชัยบุรี	อบต.สองแพรก	๖๑	๖๑	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๐	๑๐	๔๕๕,๐๐๐	๔๕๕,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๙๒	ชัยบุรี	อบต.คลองน้อย	๕๖	๕๖	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๑,๐๖๙,๕๐๐	๑,๐๗๖,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๙๓	นิภาวดี	อบต.ตะกุกเหนือ	๖๕	๖๕	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๑๒	๑๒	๖๔๙,๐๐๐	๗๕๖,๕๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
๙๔	นิภาวดี	อบต.ตะกุกใต้	๓๘	๓๘	การฝึกอบรมตามสายงานและเชิงปฏิบัติการ	๘	๘	๖๖๒,๐๐๐	๖๙๐,๐๐๐	สส. อบต. สถาบันการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓

၁၀၀၀
 ၁၀၀၀
 ၁၀၀၀



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โทร. ๐-๗๗๓๔-๐๕๗๖

ที่ สฎ ๗๙๒๐๑.๐๒/๗๕๖

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ตามที่ข้าพเจ้านายนันทวัฒน์ มากบุญ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนฝึกอบรมประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน นั้น

บัดนี้ ได้ดำเนินการสำรวจและจัดทำรายงานผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เรียบร้อยแล้ว โดยผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะนำผลการสำรวจดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) แผนฝึกอบรมประจำปี และการกำหนดแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายนันทวัฒน์ มากบุญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางสมจิต รักปาน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายเดชอนันต์ กาญจนพานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายเสกสรรค์ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

.....

การสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ เพศ เพศชาย ร้อยละ ๓๕.๒๙ เพศหญิง ร้อยละ ๖๔.๗๑

๑.๒ ช่วงอายุ

ต่ำกว่า ๒๔ ปี	ร้อยละ -
๒๕ - ๒๙ ปี	ร้อยละ ๑๑.๗๖
๓๐ - ๓๔ ปี	ร้อยละ ๑๑.๗๖
๓๕ - ๓๙ ปี	ร้อยละ ๒๐.๕๙
๔๐ - ๔๔ ปี	ร้อยละ ๘.๘๒
๔๕ - ๔๙ ปี	ร้อยละ ๑๗.๖๕
๕๐ - ๕๔ ปี	ร้อยละ ๑๔.๗๑
๕๕ ปีขึ้นไป	ร้อยละ ๑๔.๗๑

๑.๓ การศึกษา

ต่ำกว่า ปวช.	ร้อยละ ๑๑.๗๖
ปวช.หรือเทียบเท่า	ร้อยละ ๕.๘๘
ปวส. หรือเทียบเท่า	ร้อยละ ๘.๘๒
ปริญญาตรี	ร้อยละ ๖๔.๗๑
ปริญญาโท	ร้อยละ ๘.๘๒
ปริญญาเอก	ร้อยละ -

๑.๔ ประเภทบุคลากร

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๔๑.๑๘
ข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๑๑.๗๖
พนักงานจ้าง	ร้อยละ ๔๗.๐๖

ตอนที่ ๒ ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกตั้งไม่เกิน ๓ หลักสูตร)

ความรู้ที่จำเป็นในงาน	ร้อยละ	๗๓.๕๓
ความรู้เรื่องกฎหมาย	ร้อยละ	๕๐.๐๐
ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ	๒๐.๕๙
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	ร้อยละ	๑๔.๗๑
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	ร้อยละ	๓๕.๒๙
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละ	๕.๘๘
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	ร้อยละ	-
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	ร้อยละ	๒.๙๔
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	-
ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ	ร้อยละ	-
ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง	ร้อยละ	๕.๘๘
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	ร้อยละ	๒.๙๔
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	ร้อยละ	๒.๙๔
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	ร้อยละ	๑๔.๗๑
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	๕.๘๘
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	๘.๘๒
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	ร้อยละ	๒.๙๔
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอก	ร้อยละ	๒.๙๔
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	ร้อยละ	๕.๘๘
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network	ร้อยละ	๒.๙๔
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	ร้อยละ	-

๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกตั้งไม่เกิน ๓ ทักษะ)

ทักษะการบริหารข้อมูล	ร้อยละ	๑๗.๖๕
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	ร้อยละ	๖๔.๗๑
ทักษะการประสานงาน	ร้อยละ	๓๒.๓๕
ทักษะในการสืบสวน	ร้อยละ	๕.๘๘
ทักษะในการบริหารโครงการ	ร้อยละ	๑๗.๖๕
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	ร้อยละ	๓๘.๒๔
ทักษะในการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	ร้อยละ	๘.๘๒
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	ร้อยละ	๒๖.๔๗
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	ร้อยละ	๒.๙๔

๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ)

มุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๔๒.๔๒
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ร้อยละ ๕๑.๕๒
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	ร้อยละ ๔๒.๔๒
การบริการเป็นเลิศ	ร้อยละ ๒๔.๒๔
การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๔๘.๔๘
การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๑๒.๑๒
ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ร้อยละ ๒๗.๒๗
ความสามารถในการพัฒนาคน	ร้อยละ ๒๑.๒๑
การคิดเชิงกลยุทธ์	ร้อยละ -
การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	ร้อยละ -
การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	ร้อยละ ๙.๐๙
การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก	ร้อยละ ๓.๐๓
การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล	ร้อยละ ๓.๐๓
การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	ร้อยละ -
การคิดวิเคราะห์	ร้อยละ ๖.๐๖
การบริหารความเสี่ยง	ร้อยละ ๖.๐๖
การบริหารทรัพยากร	ร้อยละ ๓.๐๓
การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย	ร้อยละ ๖.๐๖
การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	ร้อยละ -
การวางแผนและการจัดการ	ร้อยละ ๙.๐๙
การวิเคราะห์และบูรณาการ	ร้อยละ -
การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน	ร้อยละ ๖.๐๖
การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	ร้อยละ ๖.๐๖
การให้ความรู้และสร้างสายสัมพันธ์	ร้อยละ ๓.๐๓
ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	ร้อยละ -
ความคิดสร้างสรรค์	ร้อยละ -
ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	ร้อยละ ๖.๐๖
จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ -
ศิลปะโน้มน้าวใจ	ร้อยละ ๓.๐๓
สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	ร้อยละ ๓.๐๓

๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

- ๑.ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- ๒.ด้านการใช้เทคโนโลยี
- ๓.ด้านการสังคมสงเคราะห์
- ๔.ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ด้านพัฒนาการศึกษา
- ๖.ด้านการบริหารงานบุคคล
- ๗.ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๘.จัดให้มีการอบรมเฉพาะสายงาน
- ๙.ด้านการจัดเก็บรายได้
- ๑๐.ด้านงบประมาณ

๕. ช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม	ร้อยละ ๓๕.๒๙
เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม	ร้อยละ ๒๙.๔๑
เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน	ร้อยละ ๒๐.๕๙
เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน	ร้อยละ ๑๔.๗๑

๖. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

๓ ชม.	ร้อยละ ๓๕.๒๙
๖ ชม.	ร้อยละ ๓๕.๒๙
๑๒ ชม.	ร้อยละ ๒๓.๕๓
๑๘ ชม.	ร้อยละ ๕.๘๘

๗. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เห็นด้วย	ร้อยละ ๑๐๐
ไม่เห็นด้วย	ร้อยละ -

ตอนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านความผูกพันต่องาน

๑. รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้น

มากที่สุด	ร้อยละ ๓๒.๓๕
มาก	ร้อยละ ๕๘.๘๒
ปานกลาง	ร้อยละ ๘.๘๒
น้อย	ร้อยละ -
น้อยที่สุด	ร้อยละ -

๒. ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

มากที่สุด	ร้อยละ ๓๘.๒๔
มาก	ร้อยละ ๕๐.๐๐
ปานกลาง	ร้อยละ ๘.๘๒
น้อย	ร้อยละ -
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๒.๙๔

๓. ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดการลาออก

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๓.๕๓
มาก	ร้อยละ ๓๘.๒๔
ปานกลาง	ร้อยละ ๕.๘๘
น้อย	ร้อยละ ๕.๘๘
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๒๖.๔๗

๔. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๙.๔๑
มาก	ร้อยละ ๕๒.๙๔
ปานกลาง	ร้อยละ ๑๔.๗๑
น้อย	ร้อยละ -
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๒.๙๔

๕. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๓.๕๓
มาก	ร้อยละ ๖๔.๗๑
ปานกลาง	ร้อยละ ๕.๘๘
น้อย	ร้อยละ ๒.๙๔
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๒.๙๔

ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหา

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๖.๔๗
มาก	ร้อยละ ๖๑.๗๖
ปานกลาง	ร้อยละ ๘.๘๒
น้อย	ร้อยละ ๒.๙๔
น้อยที่สุด	ร้อยละ -

๗.เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๐.๕๙
มาก	ร้อยละ ๗๓.๕๓
ปานกลาง	ร้อยละ ๒.๙๔
น้อย	ร้อยละ ๒.๙๔
น้อยที่สุด	ร้อยละ -

๘.หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๖.๔๗
มาก	ร้อยละ ๖๔.๗๑
ปานกลาง	ร้อยละ ๘.๘๒
น้อย	ร้อยละ -
น้อยที่สุด	ร้อยละ -

๙.ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๖.๔๗
มาก	ร้อยละ ๕๘.๘๒
ปานกลาง	ร้อยละ ๕.๘๘
น้อย	ร้อยละ ๘.๘๒
น้อยที่สุด	ร้อยละ -

๑๐.พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์

มากที่สุด	ร้อยละ ๒๖.๔๗
มาก	ร้อยละ ๕๘.๘๒
ปานกลาง	ร้อยละ ๘.๘๒
น้อย	ร้อยละ -
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๕.๘๘

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีที่ผ่านมา

มากที่สุด	ร้อยละ ๓๕.๒๙
มาก	ร้อยละ ๔๔.๑๒
ปานกลาง	ร้อยละ ๑๗.๖๕
น้อย	ร้อยละ -
น้อยที่สุด	ร้อยละ ๒.๙๔

บทวิเคราะห์เชิงสถิติจากผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๔.๗๑ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๔.๗๑ ขณะที่พนักงานจ้างมีสัดส่วนสูงที่สุด ร้อยละ ๔๗.๐๖ รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๔๑.๑๘ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีบุคลากรที่มีพื้นฐานทางการศึกษาค่อนข้างสูง และกำลังคนส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์ความต้องการด้านความรู้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเลือก "ความรู้ที่จำเป็นในงาน" สูงที่สุด ร้อยละ ๗๓.๕๓ รองลงมาคือ "ความรู้ด้านกฎหมาย" ร้อยละ ๕๐.๐๐ และ "การจัดการความรู้" ร้อยละ ๓๕.๒๙ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยตรง เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเป็นหลัก การพัฒนาด้านนี้จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๓. การวิเคราะห์ความต้องการด้านทักษะ

ผลการสำรวจพบว่าทักษะการใช้คอมพิวเตอร์มีความต้องการสูงที่สุด ร้อยละ ๖๔.๗๑ รองลงมาคือทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ ร้อยละ ๓๘.๒๔ และทักษะการประสานงาน ร้อยละ ๓๒.๓๕ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการดิจิทัลและการให้บริการภาครัฐในปัจจุบัน

๔. การวิเคราะห์ความต้องการด้านสมรรถนะ

สมรรถนะที่ได้รับการเลือกสูงสุด ได้แก่ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ร้อยละ ๕๑.๕๒ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๔๘.๔๘ และความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์กับความเข้าใจองค์กร ร้อยละ ๔๒.๔๒ เท่ากัน สะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานภาครัฐและการสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

๕. การวิเคราะห์แนวทางการจัดฝึกอบรม

บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องการให้จัดฝึกอบรมด้านกฎหมาย เทคโนโลยี การบริหารงานบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง และงบประมาณ โดยเห็นว่าควรจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และนิยมหลักสูตรระยะสั้น ๓-๖ ชั่วโมง ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรต้องการการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๖. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามยังมียุคลากรบางส่วนที่มีความคิดเกี่ยวกับการลาออกในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา จึงควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ

๗. บทสรุปเชิงวิเคราะห์

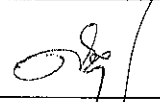
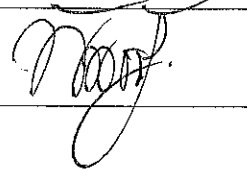
ภาพรวมของผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะด้านกฎหมาย เทคโนโลยีดิจิทัล และสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐ ขณะเดียวกัน บุคลากรยังมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ควรนำผลการสำรวจครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันจันทร์ที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเสกสรรค์ กาโห	ประธานกรรมการ	
๒	นายเดชนันต์ กาญจนพานิช	กรรมการ	
๓	นางสาวสุภาวดี จินดา	กรรมการ	
๔	นายบุญส่ง รียาพันธ์	กรรมการ	
๕	นางสาววนิดา อักษรนิตย์	กรรมการ	
๖	นายสุทธิพงษ์ เปี้ยแดง	กรรมการ	
๗	นางสมจิต รักปาน	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายนันทวัฒน์ มากบุญ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันจันทร์ที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายเสกสรรค์ กาโห	ประธานกรรมการ	
๒	นายเดชนันต์ กาญจนพานิช	กรรมการ	
๓	นางสาวสุภาวดี จินดา	กรรมการ	
๔	นายบุญส่ง รียาพันธ์	กรรมการ	
๕	นางสาวนิตา อักษรนิตย์	กรรมการ	
๖	นายสุทธิพงษ์ เปี้ยแดง	กรรมการ	
๗	นางสมจิต รักปาน	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายนันธวัฒน์ มากบุญ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ขาดประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๕ น.

เมื่อถึงเวลานัดหมายนายนันธวัฒน์ มากบุญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จำนวน ๗ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงเชิญนายเสกสรรค์ กาโห ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในฐานะประธานกรรมการ เป็นประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายเสกสรรค์ กาโห

ประธานกรรมการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ ๒๘๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

มติที่ประชุม

รับทราบเรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

นายเสกสรรค์ กาโห
ประธานกรรมการ

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังกล่าว ให้เสร็จสิ้นในคราวเดียว เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบเรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

นางสมจิต รักปาน

กรรมการและเลขานุการ

เนื่องจากการประชุมในวันนี้ เป็นการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงยังไม่มีรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมาที่จะต้องพิจารณารับรอง

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบ

นายเสกสรรค์ กาโห

ประธานกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยสรุปข้อมูลเชิงสถิติจากผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๔.๗๑ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๔.๗๑ ขณะที่พนักงานจ้างมีสัดส่วนสูงที่สุด ร้อยละ ๔๗.๐๖ รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๔๑.๑๘ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีบุคลากรที่มีพื้นฐานทางการศึกษาค่อนข้างสูง และกำลังคนส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ

๒. การวิเคราะห์ความต้องการด้านความรู้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเลือก "ความรู้ที่จำเป็นในงาน" สูงที่สุด ร้อยละ ๗๓.๕๓ รองลงมาคือ "ความรู้ด้านกฎหมาย" ร้อยละ ๕๐.๐๐ และ "การจัดการความรู้" ร้อยละ ๓๕.๒๙ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยตรง เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเป็นหลัก การพัฒนาด้านนี้จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๓. การวิเคราะห์ความต้องการด้านทักษะ

ผลการสำรวจพบว่าทักษะการใช้คอมพิวเตอร์มีความต้องการสูงที่สุด ร้อยละ ๖๔.๗๑ รองลงมาคือทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ ร้อยละ ๓๘.๒๔ และทักษะการประสานงาน ร้อยละ ๓๒.๓๕ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการดิจิทัลและการให้บริการภาครัฐในปัจจุบัน

๔. การวิเคราะห์ความต้องการด้านสมรรถนะ

สมรรถนะที่ได้รับการเลือกสูงสุด ได้แก่ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ร้อยละ ๕๑.๕๒ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๔๘.๔๘ และความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์กับความเข้าใจองค์กร ร้อยละ ๔๒.๔๒ เท่ากัน สะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานภาครัฐและการสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

๕. การวิเคราะห์แนวทางการจัดฝึกอบรม

บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องการให้จัดฝึกอบรมด้านกฎหมาย เทคโนโลยี การบริหารงานบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง และงบประมาณ โดยเห็นว่าควรจัดฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และนิยมหลักสูตรระยะสั้น ๓-๖ ชั่วโมง ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรต้องการการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๖. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรบางส่วนที่มีความคิดเกี่ยวกับการลาออกในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา จึงควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ

๗. บทสรุปเชิงวิเคราะห์

ภาพรวมของผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะ ด้านกฎหมาย เทคโนโลยี ดิจิทัล และสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐ ขณะเดียวกัน บุคลากรยังมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนควรนำผลการสำรวจครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การจัดหลักสูตรฝึกอบรม และการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นางสมจิต รักปาน

ได้ชี้แจงและเสนอรายละเอียดสรุปสาระสำคัญของ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี กรรมการและเลขานุการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้ คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาในรายละเอียดแยกออกเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) : องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ

กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ คักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือ
ภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒. วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน :

ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอข้อมูลบุคลากรในภาพรวม โดยอธิบายถึง
โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ
ราชการ และการกระจายกำลังคนในแต่ละส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงาน
หลักขององค์กร และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นสัดส่วนสูง ซึ่งสะท้อนถึง
ศักยภาพด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ภารกิจขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านกฎหมาย การบริหารงบประมาณ
การจัดซื้อจัดจ้าง การบริการสาธารณะ และการใช้ระบบสารสนเทศ จึงจำเป็นต้อง
มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอเพิ่มเติมว่า จากการเปรียบเทียบภารกิจของแต่ละ
ละกองกับอัตรากำลังที่มีอยู่ พบว่า บุคลากรหลายตำแหน่งต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน
พร้อมกัน ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพควรเน้นการเพิ่มพูนความรู้แบบบูรณาการ และ
การเรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ในกรณีจำเป็น

นายเสกสรรค์ กาโห
ประธานกรรมการ สอบถามว่า โครงสร้างอัตรากำลังในปัจจุบันเพียงพอต่อภารกิจหรือไม่ และหาก
มีการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มเติม องค์กรจะสามารถรองรับได้เพียงใด

นายเดชนันต์ กาญจนพานิช
กรรมการ ชี้แจงว่า อัตรากำลังที่มีอยู่สามารถรองรับภารกิจปัจจุบันได้ในระดับหนึ่ง แต่
บุคลากรหลายตำแหน่งมีภาระงานเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรจึงมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการกำหนดอัตรากำลัง เพราะจะช่วยเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรในทุกกรณี

นางสมจิต รักปาน
กรรมการและเลขานุการ เสนอว่า การพัฒนาบุคลากรควรมุ่งเน้นการสร้างบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงาน
ได้หลากหลาย (Multi-Skilling) โดยเฉพาะงานด้านธุรการ งานสารบรรณ งานดิจิทัล
และการบริการประชาชน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงานขององค์กร

นางวนิดา อักษรนิตย์
กรรมการ เสนอความคิดเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงกฎหมายด้านการเงิน การคลัง และ
การจัดซื้อจัดจ้างเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงควรกำหนดหลักสูตรเฉพาะด้านให้บุคลากร
ได้รับการอบรมเป็นประจำทุกปี เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

นายบุญส่ง รียาพันธ์
กรรมการ เสนอว่า บุคลากรสายช่างควรได้รับการพัฒนาด้านมาตรฐานงานก่อสร้าง
การควบคุมงาน การใช้เทคโนโลยี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินโครงการ
ขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

นางสมจิต รักปาน

ฝ่ายเลขานุการได้สรุปว่า ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการทุกประเด็นจะนำไป
กรรมการและเลขานุการ ปรับปรุงในแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น และ
ทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน และจากข้อเสนอแนะของ
กรรมการทุกท่านในวันนี้ดิฉันขอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนา
บุคลากร อบต.ลำพูน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ (Knowledge) : รู้ในสิ่งที่ต้องทำ

สถานการณ์ปัจจุบัน : บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานของตนเองดีในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดการอัปเดตกฎหมาย
ระเบียบ และหนังสือสั่งการใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

สิ่งที่ต้องเร่งพัฒนา : ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น ระเบียบงานสารบรรณ
และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐฉบับล่าสุด ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำ
แผนพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงบประมาณเชิงรุก

๒. ด้านทักษะ (Skills) : ทำได้อย่างมืออาชีพ

สถานการณ์ปัจจุบัน : ทักษะการปฏิบัติงานในระบบดั้งเดิมไม่มีปัญหา แต่เมื่อ
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)
บุคลากรยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือสมัยใหม่

สิ่งที่ต้องเร่งพัฒนา : ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills): การใช้งานระบบ
สารสนเทศภาครัฐ (เช่น e-LAAS), การจัดการฐานข้อมูล และการใช้โปรแกรมสำนักงาน
ขั้นสูง

ทักษะการสื่อสารและการบริการ : ทักษะการประสานงานและการให้บริการ
ประชาชนในยุคดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนและสร้างความพึงพอใจ

๓. ด้านสมรรถนะ (Competency) : พฤติกรรมและทัศนคติที่เหมาะสม

สถานการณ์ปัจจุบัน : บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน แต่อาจยังขาดแรง
กระตุ้นในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Mindset) ให้ทันกับการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี

สิ่งที่ต้องเร่งพัฒนา : สมรรถนะหลัก (Core Competency): การยึดมั่นในความ
ถูกต้อง จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน (ตรงตามหลักคุณธรรมและ
ความโปร่งใส ITA)

สมรรถนะทางการบริหาร : การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการคิด
วิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ

๔. ด้านการพัฒนางาน (Operational Development) : ปรับปรุงกระบวนการงาน

สถานการณ์ปัจจุบัน : งานประจำบางส่วนยังมีลักษณะเป็นคอขวด
(Bottleneck) โดยเฉพาะงานธุรการ การเงิน และงานพัสดุ ที่ต้องอาศัยความถูกต้อง
แม่นยำสูง ส่งผลให้งานล่าช้าในบางขั้นตอน

สิ่งที่ต้องเร่งพัฒนา : การลดขั้นตอนการทำงาน (Lean Process) ในงานสาร
บรรณและการอนุมัติอนุญาต การบูรณาการข้อมูลร่วมกันระหว่างกอง (สำนักปลัด
กองคลัง กองช่าง) เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณและการดำเนินโครงการตาม

แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามระเบียบ

ผลการวิเคราะห์ทั้ง ๔ ด้านนี้ ถูกนำไปกระจายลงใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน เรียบร้อยแล้ว โดยเน้นการพัฒนาแบบผสมผสานตามเกณฑ์ ๗๐:๒๐:๑๐ (เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ๗๐%, เรียนรู้จากพี่เลี้ยง/เพื่อนร่วมงาน ๒๐%, และการอบรมในห้องเรียน ๑๐%) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร : ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

โครงสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ยุทธศาสตร์ ที่มีโครงการ/กิจกรรมรวม ๑๒ โครงการ และกรอบงบประมาณรวม ๓ ปี ดังนี้:

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: กรอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๙๐,๐๐๐ บาท / พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๑๐๕,๐๐๐ บาท / พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๑๐๕,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: กรอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ = ปีละ ๔๕,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: กรอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ = ปีละ ๙,๐๐๐ บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: กรอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ = ปีละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

รวมงบประมาณทั้งสิ้น: พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๓๔๔,๐๐๐ บาท / พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๓๕๙,๐๐๐ บาท / พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๓๕๙,๐๐๐ บาท

รายละเอียดของโครงการต่างๆ ที่อยู่ในแต่ละยุทธศาสตร์ ปรากฏตามเอกสารร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุม และเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรทุกระดับหรือไม่

นางสาวสุภาวดี จินดา
กรรมการ

เสนอว่า ควรวางแผนการใช้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ โดยจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตรที่จำเป็นก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ

นายเสกสรรค์ กาโห
ประธานกรรมการ

การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันนี้ถือว่าบุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเมื่อที่ประชุมแห่งนี้ได้ร่วมกันกลั่นกรองและไม่มีข้อแก้ไขเพิ่มเติมแล้ว จึงขอมติจากคณะกรรมการฯ ทุกท่านเพื่อเห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ฉบับนี้เป็นทางการต่อไป

ที่ประชุม

ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในภาพรวมและรายละเอียดรายการอย่างถี่ถ้วนแล้ว ไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอขอแก้ไขเพิ่มเติมหรือมีความเห็นเป็นอย่างอื่น

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ "เห็นชอบ" ร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดพิมพ์รูปเล่มรายงานที่สมบูรณ์ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามขั้นตอนต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

นายเสกศรณ กาโห
ประธานกรรมการ

ครับ ไม่ทราบว่าท่านใดมีเรื่องจะเสนออีกหรือไม่ ครับ หากไม่มีอะไรแล้ว
ผมขอปิดการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ครับ

ปิดการประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสมจิต รักปาน)

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเสกศรณ กาโห)

ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (๐๗๗-๔๕๐๓๗๖)

ที่ สฎ ๗๙๒๐๑.๐๒/๘๐๐

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ ๒๘๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบและแนวทางที่กำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันจันทร์ที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเสกสรรค์ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

- ทราบ

๑.นายเดชอนันต์ กาญจนพานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙
๒.นางสาวสุภาวดี จินดา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙
๓.นายบุญส่ง รียาพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙
๔.นางวนิดา อักษรนิตย์	ผู้อำนวยการกองคลัง		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙
๕.นายสุทธิพงษ์ เปี้ยแดง	นิติกร		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙
๖.นางสมจิต รักปาน	หัวหน้าสำนักปลัด		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙
๗.นายณัฏฐวัฒน์ มากบุญ	นักทรัพยากรบุคคล		๒๐/ก.ค./๒๕๖๙

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันจันทร์ที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
 - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- เนื่องจากการประชุมครั้งนี้ เป็นการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ของคณะกรรมการชุดนี้ จึงไม่มีรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมาให้รับรอง
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
- สรุปข้อมูลเชิงสถิติจากผลการสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
- การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
 - การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)
 - วิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ที่ ๒๘๔/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

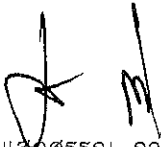
อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ.๒๕๖๗ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลักษณะการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙


(นายเสกสรรค์ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

