



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด
โทรศัพท์ ๐๓๗-๒๔๗๖๒๕-๖

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้นได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๑
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒
๔. เป้าหมายในการพัฒนา	๒
๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓
๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล	๖
๘. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๗
๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล	๙
๑๐. งบประมาณ	๑๒
๑๑. การติดตามและประเมินผล	๑๒
๑๒. หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๕

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอกลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอกลองหาด จังหวัดสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย ด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยภษณ์ (๒๕๔๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและรายด์ (Kenney & Ried, ๑๙๘๖, p. ๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๓.๑ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๓.๒ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมายในการพัฒนา

๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๔.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร บรรลุตามเป้าหมาย

๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ที่ ๓๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| - นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๕.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๕.๓ พิจารณหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

๕.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

๕.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๖. ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๖.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

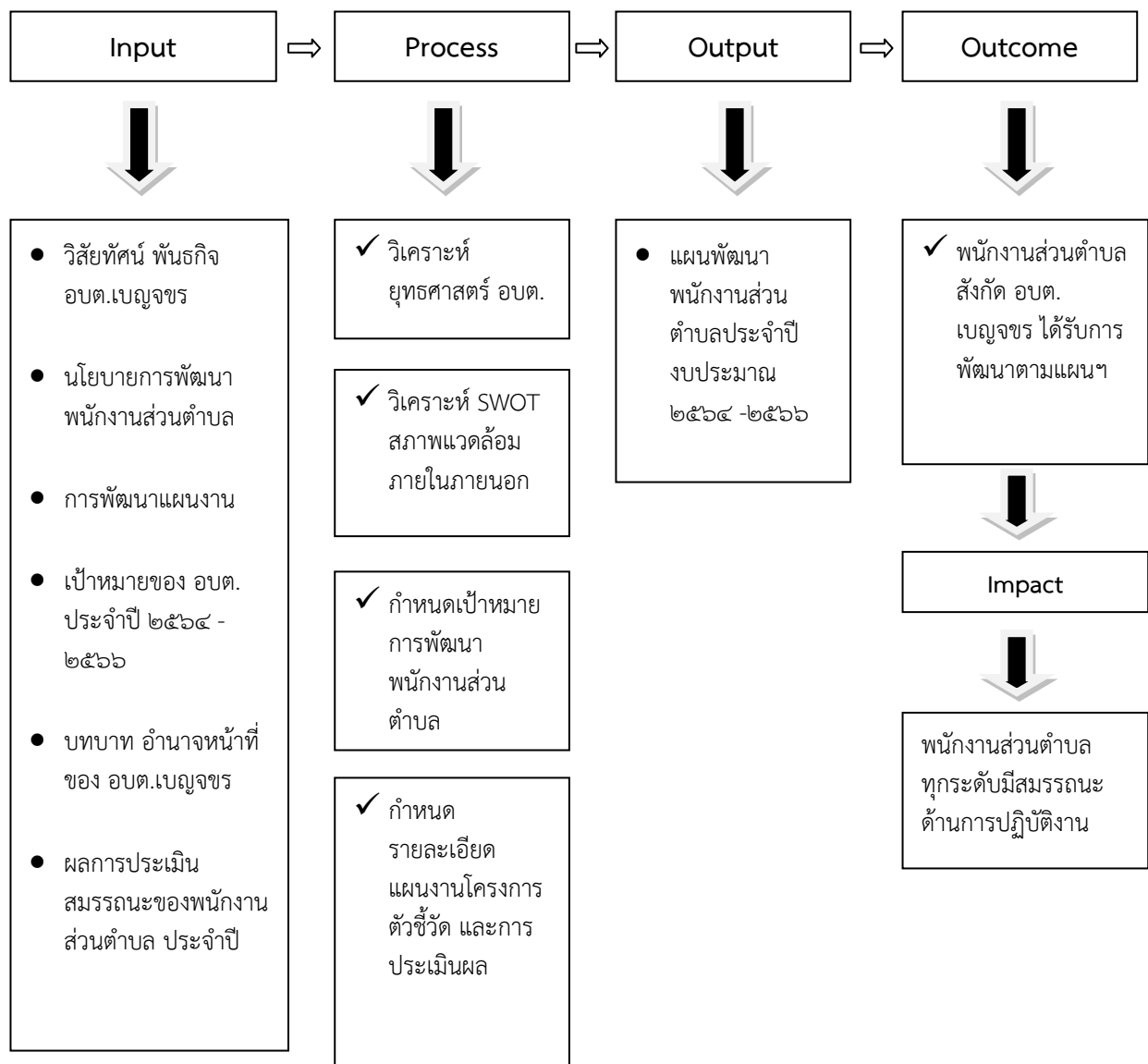
๖.๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

๖.๑.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล เบญจขร และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๖.๑.๔ จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ให้ความเห็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖.๑.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผน ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	วัตถุประสงค์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร -แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร -แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน 	<p>๑. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อให้การลงระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้องตามระเบียบหนังสือสั่งการ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษา สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p>	<p>เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน</p>

๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๒. บุคลากรมีจิตบริการ ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๔. ผู้บริการปกครองแบบครอบครัว ๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี ๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๗. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๘. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกทั่วถึง ๙. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับน่าเชื่อถือ ๒. ทำงานแทนกันไม่ได้ ๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน ๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร ๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. อบต.เบญจขร ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๔. อบต.เบญจขร ให้ความสำคัญต่องานเจ้าหน้าที่ ๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก อย่างดี 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรภายในองค์กรขาดความเข้าใจ ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทุก ๖ เดือน ดังนี้

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ❖ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมีอาชีพ ดังนี้

- ❖ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ❖ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ❖ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น พนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องดำเนินการทุก ๖ เดือน เช่นกัน

๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่

ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานส่วนตำบลรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารระดับสูง - นายองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
๒. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
๓. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
๔. องค์กร - องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนดขึ้น • อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี • ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง • จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
ปลัด/รองปลัดฯ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละ สายงาน ในแต่ละกอง	<ul style="list-style-type: none"> • ทำความเข้าใจกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP • ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น • ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน • ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล • กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร • ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น • ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น
นักทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> • ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ • ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง • มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองของพนักงาน โดยกรให้ข้อมูลตามความเป็นจริง • หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของพนักงานประสบความสำเร็จ • รวบรวมข้อมูลประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของพนักงาน และเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของพนักงาน • ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ (IDP) กับพนักงานและหัวหน้าส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร	<ul style="list-style-type: none"> • ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร • จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

	<ul style="list-style-type: none"> • ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ • ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั้งหมด • ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร • ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP • หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP • ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร
--	--

การสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัด เริ่มจากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เขียวปลัด/รองปลัดฯ และหัวหน้าส่วนราชการ ประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเองว่า หน่วยงาน หัวหน้าส่วน และผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและลูกน้อง ร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรประเมินตนเองส่งงานการเจ้าหน้าที่ ตามตาราง

๑๐.งบประมาณ

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๑.การติดตามและประเมินผล กระทำดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ ๓ เดือน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำผลการติดตามประเมินผลของผู้บังคับบัญชา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการ

แบบฟอร์มสอบถามเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
ส่วนราชการ.....

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตำแหน่ง และการปฏิบัติงานจริง

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

การประเมินตนเอง ให้พิจารณาระดับการประเมินดังต่อไปนี้

๑. ระดับความรู้/ทักษะ (๑)

- - ไม่มีความรู้/ไม่มีทักษะ
- ๑ - มีความรู้ มีทักษะบ้างแต่ไม่มีความมั่นใจที่จะนำไปใช้งานจำเป็นต้องมีที่ปรึกษา
- ๒ - มีความรู้ มีทักษะและมีความมั่นใจที่จะนำไปใช้งาน
- ๓ - มีความรู้ ทักษะและสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำได้

๒. ระดับความจำเป็นต่องานที่รับผิดชอบ (๒)

- - ไม่มีความจำเป็น ไม่ได้ใช้งาน
- ๑ - มีความจำเป็นบางครั้งที่ต้องนำมาใช้งาน
- ๒ - มีความจำเป็นต้องใช้ในงานบ่อยครั้ง
- ๓ - จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้งาน

๓. ระดับความต้องการในการพัฒนา (๓)

- - ไม่ต้องพัฒนา
- ๑ - มีความต้องการพัฒนาเพื่อต้องการใช้งานในระยะยาว
- ๒ - มีความต้องการพัฒนาเพื่อต้องการใช้งานในระยะปานกลาง
- ๓ - มีความต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อต้องการใช้งาน

ตารางลงคะแนน

คำอธิบายให้ บุคลากรบันทึกคะแนนด้วยตนเอง โดยนำค่าคะแนนที่คิดว่าใช่หรือต้องการจากข้อ ๑ - ๓ มาลงคะแนนตัวเอง ในแบบ ช่อง (๑) - (๓)

คุณลักษณะ	ค่าคะแนน (กรอกด้วยตัวเอง)		
	ระดับปัจจุบัน (๑)	ระดับที่พึงประสงค์ (๒)	ระดับความต้องการพัฒนา (๓)
สมรรถนะหลัก (พนักงานทุกระดับชั้น) ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม			
สมรรถนะประจำผู้บริหาร (เฉพาะสายงานผู้บริหาร) ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์			
สมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างที่มีชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล) ตามระดับ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑. ๒. ๓. ๔.			
ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ เช่น เสริมทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านการจัดการข้อมูล ฯลฯ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕.			

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการ

บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖				
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงาน ของนายก อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ	นายก อบต. ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับ การ พัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงาน ของรองนายก อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ	รองนายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม/พัฒนา ความรู้ ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับ การ พัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขาฯ นายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงาน ของเลขาฯ นายก อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความ เข้าใจ ในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับ การ พัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔	หลักสูตรเกี่ยวกับที่ปรึกษานายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของที่ปรึกษานายก อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ที่ปรึกษานายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของประธานสภา อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนร้อยละของ ประธานสภาที่ได้รับ การพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	ประธานสภามีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของรองประธานสภา อบต. ให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนรองประธาน สภาที่ได้รับการ พัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	รองประธานสภามีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของสมาชิกสภา อบต. ให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนสมาชิกสภา ที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มสูงขึ้น	สมาชิกสภามีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของเลขานุการสภา อบต. ให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๑๖,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนเลขานุการ สภาที่ได้รับการ พัฒนาเพิ่มสูงขึ้น	เลขานุการสภามีความรู้ ทักษะและวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	ตามเกณฑ์ที่กำหนด

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการ

บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการ

บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖				
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดล/รองปลัด อบต.) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและ วิสัยทัศน์ ในการ ปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการ อบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและ วิสัยทัศน์ ในการ ปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการ อบรม ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา	นักบริหารมีความรู้ ทักษะและ วิสัยทัศน์ ในการ ปฏิบัติงานดีขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการ อบรม ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา

๔	<p>หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น</p>	<p>นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท/ ปี ต่อ ๑ คน</p>	<p>จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น</p>	<p>นักบริหารมี ความรู้ ทักษะและ วิสัยทัศน์ ในการ ปฏิบัติงานดี ขึ้น</p>	<p>หน่วยงาน ภายนอก อบต.</p>	<p>รายงานผลการ อบรม ต่อผู้บังคับบัญชา</p>
๕	<p>หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการบังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น</p>	<p>นักบริหารงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน</p>	<p>๓๕,๐๐๐ บาท/ ปี ต่อ ๑ คน</p>	<p>จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น</p>	<p>นักบริหารมี ความรู้ ทักษะและ วิสัยทัศน์ ในการ ปฏิบัติงานดี ขึ้น</p>	<p>หน่วยงาน ภายนอก อบต.</p>	<p>รายงานผลการ อบรม ต่อผู้บังคับบัญชา</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามสาย

งาน

๒.๑ แนวทางการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ

และทักษะของแต่ละตำแหน่ง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖				
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของ อบต. มีความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕,๐๐๐ บาท/ ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๓๕,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของ อบต. มีความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐ บาท/ ปี ต่อ ๑ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของ อบต. มีความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๓,๕๐๐ บาท/ ปี ต่อ ๑ คน	๒๓,๕๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	๒๓,๕๐๐ บาท/ปี ต่อ ๑ คน	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรของ อบต. มีความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖				
๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการแก่พนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา อบต. ได้รับการอบรมและศึกษาดูงาน ปีละ ๑ ครั้ง	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๔๕ คน	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๔๕ คน	๒๕๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๔๕ คน	จำนวนบุคลากรของ อบต. ที่ได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	บุคลากรของ อบต. มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๒ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖				
๑	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัด อบต.	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสำนักปลัด อบต. ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๓๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๕ คน	๓๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๕ คน	๓๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๕ คน	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากร ในสำนักปลัด อบต. ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของกองคลัง ด้านการเงินการคลัง การจัดเก็บภาษี และการจัดซื้อจัดจ้าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองคลังได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากร ในกองคลังที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

๓	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพด้านกำหนดราคากลาง การออกแบบงานก่อสร้าง ประมาณราคางานก่อสร้าง และอื่นๆในกองช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองช่างได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๖๐ของบุคลากร ในกองช่างที่ได้การพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
---	--	---	--	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--	--	----------------------------	--------------------------------------

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	หลักสูตรการฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรของอปท.,ระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-LAAS), ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินองอปท. (e-plan), ระบบ การจัดซื้อจัดจ้าง (e-GP) และอื่นๆ	เพื่อให้การลงระบบข้อมูลสารสนเทศของอปท. ถูกต้องตามระเบียบหนังสือสั่งการ	บุคลากรของ อบต.ที่ปฏิบัติงาน ลงข้อมูลในระบบสารสนเทศ ได้รับการอบรม	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๖๐ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓.๓ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๒	โครงการฝึกอบรมโปรแกรมแผนที่ ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๗) และ โปรแกรมประยุกต์ระบบ สารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS)	เพื่อการจัดทำแผนที่ภาษีและ ทะเบียน ทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	บุคลากรในกองคลังและ กองช่าง ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๖๐ของ บุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และประเมินผล
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓				
๑	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ในกอง การศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในกองการศึกษา ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๒ คน	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๒ คน	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๒ คน	ร้อยละ ๖๐ของ บุคลากร ในกองการศึกษา ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เตรียมความพร้อม เพื่อรับการประเมินคุณภาพของ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามี ความรู้ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา	บุคลากรในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ได้รับการอบรมปีละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	๒๐,๐๐๐ บาท/ปี จำนวน ๓ คน	ร้อยละ ๖๐ของ บุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	หน่วยงาน ภายนอก อบต.	รายงานผลการอบรม ต่อผู้บังคับบัญชา

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายเอื้อน อดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้อง และเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมการหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอื้อน อดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอื้อน อดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร

ที่ ๓๒๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และใช้แผนพัฒนาพนักงานบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอื้อน อดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร

