

**แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**



**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ**  
**อำเภอลำโรง จังหวัดอุดรราชธานี**

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๒

### ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓-๔

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๕

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๕

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๕-๗

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙-๑๐

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๑๑

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๒

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

๑๓

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑๔

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๔

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๕

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๗

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๑๘

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๑๙-๒๑

### ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

๒๒

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๒๒

๔.๓ ค่านิยม

๒๒

๔.๔ เป้าประสงค์

๒๒

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒๓-๒๘

### ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๒๙

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๒๙

๕.๓ บทสรุป

๓๐

## ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๔. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไฮ มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนากับงานใน หน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิต และการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจอำนาจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ พิจารณา เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมใน ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งใน แต่ละลายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการ บริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดย วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๒) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและประสิทธิผลแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  - ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
  - ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
  - ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
  - ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
  - ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
  - ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
  - ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
  - ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
  - ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
- ๑) การจัดการศึกษา
  - ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
  - ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
  - ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๔ นำมาที่กำหนดภารกิจหลัก  
และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง  
ที่ต้องดำเนินการ เช่น

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สรรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุป  
ความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ  
บุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควร  
คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้อง  
การของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มี  
ผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรเรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

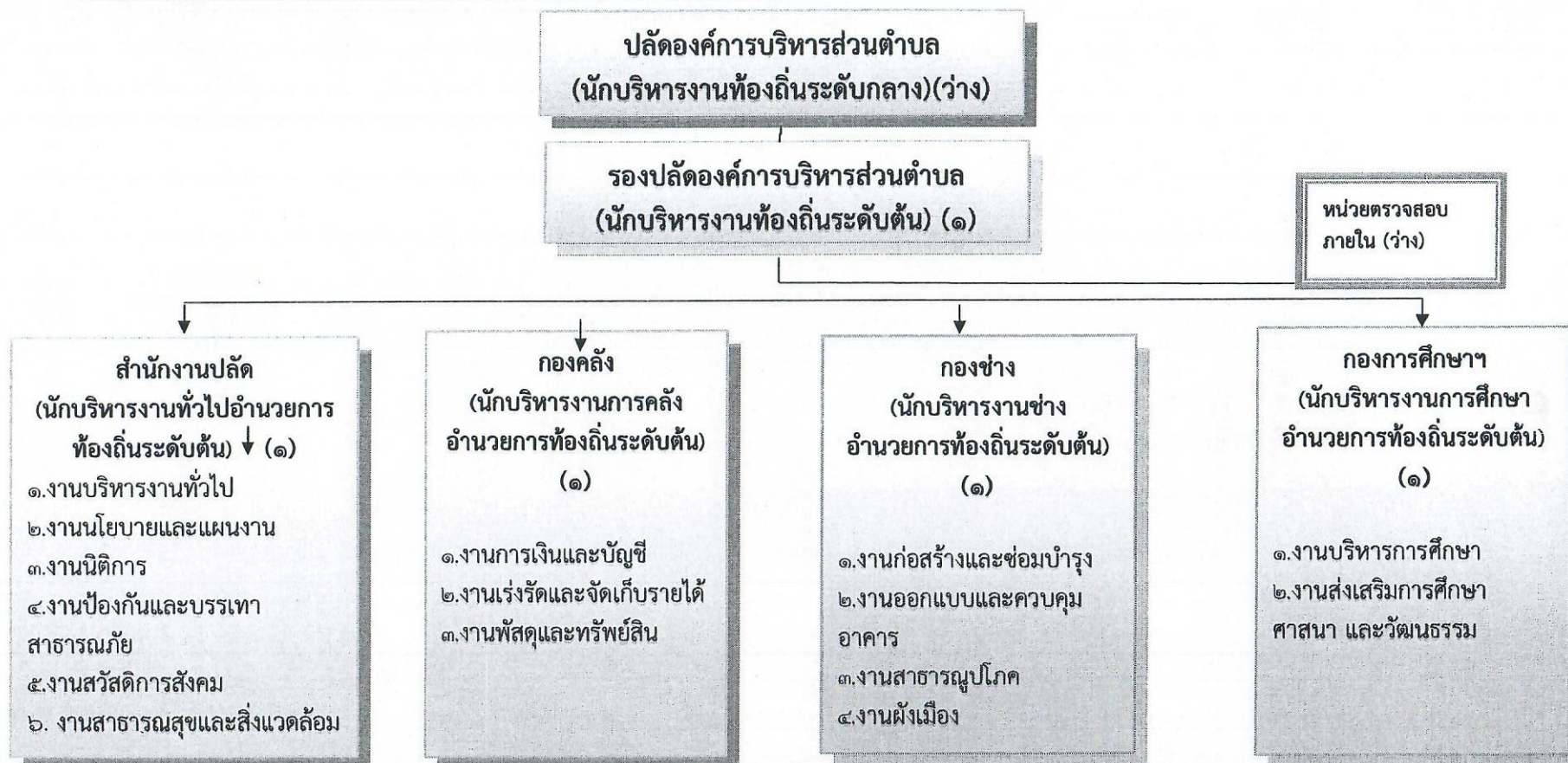
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

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

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



| สำนัก/กอง | ปลัด/รองปลัด | หน่วยงานตรวจสอบ<br>ภายใน | สำนักงานปลัด | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา | รวม | หมายเหตุ               |
|-----------|--------------|--------------------------|--------------|---------|---------|-------------|-----|------------------------|
| มีคนครอง  | ๑            | ๐                        | ๑๖           | ๘       | ๗       | ๑๐          | ๔๑  | ยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง      |
| ว่าง      | ๑            | ๑                        | ๕            | ๐       | ๑       | ๒           | ๑๐  | กำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง   |
| รวม       | ๒            | ๑                        | ๒๑           | ๘       | ๘       | ๑๑          | ๕๑  | (เดิม ๕๑ - ๒) + ๒ = ๕๑ |

## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ทั้งกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

| ลำดับ | ส่วนราชการ                                            | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี<br>ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด |      |      | รวม                                     |
|-------|-------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------|------|------|-----------------------|------|------|-----------------------------------------|
|       |                                                       |                            | ๒๕๖๗                                                                | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                                         |
| ๑     | ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)<br>ระดับกลาง          | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ว่าง<br>๑๖ ส.ค.๖๕<br>ขอใช้บัญชี<br>กสณ. |
| ๒     | รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)<br>ระดับต้น        | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
|       | <b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>                              |                            |                                                                     |      |      |                       |      |      |                                         |
| ๓     | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงาน<br>ทั่วไป) ระดับต้น | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ว่าง ๑ ก.ค.๖๓<br>ขอใช้บัญชี<br>กสณ.     |
| ๔     | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                               | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๕     | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                            | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๖     | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)                          | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๗     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)                    | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๘     | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)                         | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ว่าง<br>๑๔ ธ.ค.๖๕                       |
| ๙     | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)                         | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๐    | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                           | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
|       | <b>พนักงานจ้าง</b>                                    |                            |                                                                     |      |      |                       |      |      |                                         |
| ๑๑    | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน                       | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๒    | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                               | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๓    | ผู้ช่วยวิชาการสาธารณสุข                               | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๔    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                              | ๒                          | ๒                                                                   | ๒    | ๒    |                       |      |      |                                         |
| ๑๕    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                          | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๖    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ                            | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๗    | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)                              | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๘    | พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)                              | ๑                          | ๑                                                                   | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                                         |
| ๑๙    | คนงาน                                                 | ๔                          | ๔                                                                   | ๔    | ๔    | -                     | -    | -    |                                         |

| ลำดับ | ส่วนราชการ                                                                      | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี<br>ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด |      |      | รวม            |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------|------|-----------------------|------|------|----------------|
|       |                                                                                 |                                | ๒๕๖๗                                                                  | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |                |
|       | <b>กองคลัง (๐๔)</b>                                                             |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |                |
| ๒๐    | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน<br>คลัง) ระดับต้น                              | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๑    | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)                                                | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๒    | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)                                               | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๓    | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                                                      | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
|       | <b>พนักงานจ้าง</b>                                                              |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |                |
| ๒๔    | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี                                                   | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๕    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                                         | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๖    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                                 | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๗    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                               | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
|       | <b>กองช่าง (๐๕)</b>                                                             |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |                |
| ๒๘    | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน<br>ช่าง) ระดับต้น                              | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๒๙    | วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                                                            | ๐                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | กำหนด<br>เพิ่ม |
| ๓๐    | นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                                                           | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๑    | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                                                     | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
|       | <b>พนักงานจ้าง</b>                                                              |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |                |
| ๓๒    | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                                             | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๓    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา                                                         | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๔    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                        | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๕    | คนงาน                                                                           | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๖    | คนงาน                                                                           | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ยุบเลิก        |
|       | <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>                                        |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |                |
| ๓๗    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา<br>และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน<br>การศึกษา ระดับต้น) | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๘    | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                                                       | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๓๙    | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)                                            | ๐                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | กำหนด<br>เพิ่ม |
| ๔๐    | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                                                      | ๐                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | กำหนด<br>เพิ่ม |
|       | <b>พนักงานจ้าง</b>                                                              |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |                |
| ๔๑    | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                                                          | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ยุบเลิก        |
| ๔๒    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                                        | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |
| ๔๓    | คนงาน                                                                           | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |                |

๑๑

| ลำดับ | ส่วนราชการ                      | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี<br>ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด |      |      | รวม |
|-------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------|------|-----------------------|------|------|-----|
|       |                                 |                                | ๒๕๖๗                                                                  | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗                  | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |     |
|       | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไฮ    |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
| ๔๔    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก   | ๐                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
| ๔๕    | ครู                             | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
|       | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตลาด      |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
| ๔๖    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก   | ๐                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    |                       |      |      |     |
| ๔๗    | ครู                             | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
| ๔๘    | ครู                             | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
|       | พนักงานจ้าง                     |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
| ๔๙    | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก           | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    |                       |      |      |     |
|       | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสร้างโพรง |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
| ๕๐    | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก   | ๐                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
| ๕๑    | ครู                             | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
|       | พนักงานจ้าง                     |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
| ๕๒    | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก           | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
|       | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)          |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
| ๕๓    | นักวิชาการตรวจสอบภายใน          | ๑                              | ๑                                                                     | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |     |
|       |                                 |                                |                                                                       |      |      |                       |      |      |     |
|       | รวม                             | ๕๑                             | ๕๕                                                                    | ๕๕   | ๕๕   | -                     | -    | -    |     |

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์คุณวุฒิทาง การศึกษาของบุคลากรในองค์กร เช่น

| ประเภท                                               | ต่ำกว่า<br>ปวช. | ปวช.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปวส.หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญา<br>ตรีหรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาโท<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญา<br>เอกหรือ<br>เทียบเท่า | รวม |
|------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----|
| ข้าราชการหรือพนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่น                 | -               | -                         | ๒                     | ๑๐                             | ๔                             | -                              | ๑๖  |
| ข้าราชการหรือพนักงาน<br>ครูและบุคลากรทางการ<br>ศึกษา | -               | -                         | -                     | ๑                              | ๓                             | -                              | ๔   |
| พนักงานจ้าง                                          | ๒               | ๑                         | ๕                     | ๑๓                             | -                             | -                              | ๒๑  |
| รวม                                                  | ๒               | ๑                         | ๗                     | ๒๔                             | ๗                             | -                              | ๔๑  |
| คิดเป็นร้อยละ                                        | ๔.๘๘            | ๒.๔๔                      | ๑๗.๐๘                 | ๕๘.๕๒                          | ๑๗.๐๘                         | -                              | ๑๐๐ |

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

| บริหารท้องถิ่น          | อำนวยการท้องถิ่น                                                                                                           | วิชาการ                                                                                                                                                                                                                                                                       | ทั่วไป                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป<br>๒) นักบริหารงานการคลัง<br>๓) นักบริหารงานช่าง<br>๔) นักบริหารงาน<br>การศึกษา ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม | ๑) นักพัฒนาชุมชน<br>๒) นักทรัพยากรบุคคล<br>๓) นักจัดการงานทั่วไป<br>๔) นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน<br>๕) นักวิชาการตรวจสอบ<br>ภายใน<br>๖) นักวิชาการ<br>สาธารณสุข<br>๗) นักวิชาการเงินและ<br>บัญชี<br>๘) นักวิชาการจัดเก็บ<br>รายได้<br>๙) นักวิชาการศึกษา<br>๑๐) วิศวกรโยธา | ๑) เจ้าพนักงานธุรการ<br>(สป)<br>๒) เจ้าพนักงานพัสดุ<br>๓) นายช่างโยธา<br>๔) เจ้าพนักงานธุรการ<br>(กองช่าง)<br>๕) เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี (กองการ<br>ศึกษาฯ)<br>๖) เจ้าพนักงานพัสดุ<br>(กองการศึกษาฯ) |

## ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เคียงอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

| ประเภท                               | ช่วงอายุ (ปี) |       |       |       |       |       |       |      | คน  | อายุเฉลี่ย |
|--------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-----|------------|
|                                      | <=๒๔          | ๒๕-๒๙ | ๓๐-๓๔ | ๓๕-๓๙ | ๔๐-๔๔ | ๔๕-๔๙ | ๕๐-๕๔ | >=๕๕ |     |            |
| บริหารท้องถิ่น                       | -             | -     | -     | -     | -     | ๑     | -     | -    | ๑   | ๔๘.๐๐      |
| อำนวยการท้องถิ่น                     | -             | -     | -     | -     | ๒     | ๑     | -     | -    | ๓   | ๔๔.๐๐      |
| วิชาการ                              | -             | -     | -     | -     | ๔     | ๒     | -     | -    | ๖   | ๔๔.๘๓      |
| ทั่วไป                               | -             | ๑     | ๑     | -     | ๓     | ๑     | -     | -    | ๖   | ๓๘.๐๐      |
| ชรก.หรือพจน.ครูและบุคลากรทางการศึกษา | -             | -     | -     | ๑     | ๑     | ๑     | -     | ๑    | ๔   | ๔๖.๐๐      |
| พนักงานจ้าง                          | -             | -     | ๕     | ๓     | ๗     | ๕     | -     | ๑    | ๒๑  | ๔๐.๔๘      |
| รวม                                  | -             | ๑     | ๖     | ๔     | ๑๗    | ๑๑    | -     | ๒    | ๔๑  | ๔๑.๗๓      |
| คิดเป็นร้อยละ                        | -             | ๒.๔๔  | ๑๔.๖๓ | ๙.๗๖  | ๔๑.๔๗ | ๒๖.๘๒ | -     | ๔.๘๘ | ๑๐๐ |            |

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราจ้าง และแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

| ลำดับ | สายงาน           | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ |      |      | รวม |
|-------|------------------|-------------------------|------|------|-----|
|       |                  | ๒๕๖๗                    | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |     |
| ๑     | บริหารท้องถิ่น   | -                       | -    | -    | -   |
| ๒     | อำนวยการท้องถิ่น | -                       | -    | -    | -   |
| ๓     | วิชาการ          | -                       | -    | -    | -   |
| ๔     | ทั่วไป           | -                       | -    | -    | -   |
| รวม   |                  | -                       | -    | -    | -   |

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๑๔

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและทางการศึกษา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ หน่วยงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จำนวน ๕๑ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริม ให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับ การพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็น พนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็น ข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความเข้าใจในวิชาชีพ และงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทาง จริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองไฮ เช่น

#### (๑) การปฐมนิเทศ

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

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองไฮ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับ การทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติ จะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการ สังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญแต่ละ บุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่สามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้

ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Form) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self:Leaning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ดังนี้

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

#### ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| ที่ | ชื่อ - สกุล            | ตำแหน่ง                               | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                                     | ระยะเวลา<br>ดำรงตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน   | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------|---------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                        |                                       |       |                                                     |                                       |                                       | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๑   | ว่าง                   | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)      | กลาง  | -                                                   | -                                     | -                                     | -                                            | -    | -    |          |
| ๒   | นายพลสิทธิ์ วิทยาขาว   | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)   | ต้น   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต<br>การเมืองการปกครอง              | ๑๐ ปี ๒ เดือน                         | หลักสูตรบริหารงานท้องถิ่น<br>ระดับต้น | /                                            | -    | -    |          |
|     | สำนักปลัด (๐๑)         |                                       |       |                                                     |                                       |                                       |                                              |      |      |          |
| ๓   | ว่าง                   | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | -                                                   | -                                     | -                                     | -                                            | -    | -    |          |
| ๔   | นางสาวสังวร ทองคำวัน   | นักพัฒนาชุมชน                         | ชก.   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต<br>(สหวิทยาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) | ๑๗ ปี ๑ เดือน                         | หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน                 | -                                            | /    | -    |          |
| ๕   | นางสาววาสนา เพตาเสน    | นักทรัพยากรบุคคล                      | ชก.   | รปม.<br>(นโยบายสาธารณะ)                             | ๑๒ ปี ๑๐ เดือน                        | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล              | /                                            | -    | -    |          |
| ๖   | นางสาวจารุณี บุญเสนอ   | นักจัดการงานทั่วไป                    | ชก.   | บธบ.                                                | ๘ ปี ๑๑ เดือน                         | หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป            | -                                            | /    | -    |          |
| ๗   | นางสาวพิทยาพร กาลพันธ์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน              | ปก.   | บธบ.<br>บริหารธุรกิจบัณฑิต                          | ๑๐ ปี ๒ เดือน                         | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน      | /                                            | -    | -    |          |

| ที่ | ชื่อ-สกุล                    | ตำแหน่ง                              | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                          | ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน              | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------|--------------------------------------|-------|------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                              |                                      |       |                                          |                                |                                              | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๘   | ว่าง                         | นักวิชาการสาธารณสุข                  | ปก.   | -                                        | -                              | -                                            | -                                        | -    | -    |          |
| ๙   | ส.อ.ปราโมทย์ หาทหลัก         | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง.   | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คหกรรมศาสตร์ | ๑๐ ปี ๕ เดือน                  | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | /                                        | -    | -    |          |
| ๑๐  | นางสาวกัลป์ยาภัสสรี พลศักดิ์ | เจ้าพนักงานธุรการ                    | ปง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                       | ๑ ปี ๒ เดือน                   | -                                            | /                                        | -    | -    |          |
|     | กองคลัง (๐๔)                 |                                      |       |                                          |                                |                                              |                                          |      |      |          |
| ๑๑  | นางสาวอรอนงค์ ไชยรินทร์      | ผู้อำนวยการกองคลัง                   | ต้น   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                       | ๙ ปี ๕ เดือน                   | หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง                   | -                                        | /    | -    |          |
| ๑๒  | นางสาววิลาวัณย์ ไทรินทร์     | นักวิชาการเงินและบัญชี               | ชก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                       | ๑๑ ปี ๙ เดือน                  | หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี               | -                                        | /    | -    |          |
| ๑๓  | นางเพ็ญมะณี หอมดวงศรี        | นักวิชาการจัดเก็บรายได้              | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                       | ๑๐ ปี                          | -                                            | /                                        | -    | -    |          |
| ๑๔  | นางสาวศิริรัตน์ แก้วคำทอง    | เจ้าพนักงานพัสดุ                     | ปง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                       | ๑๐ ปี ๘ เดือน                  | หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ                     | /                                        | -    | -    |          |
|     | กองช่าง (๐๕)                 |                                      |       |                                          |                                |                                              |                                          |      |      |          |
| ๑๕  | นายเวียงชัย ละเลิศ           | ผู้อำนวยการกองช่าง                   | ต้น   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต                        | ๒๕ ปี ๙ เดือน                  | หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง                   | -                                        | -    | /    |          |
| ๑๖  | นายเอกภพ สารทอง              | นายช่างโยธา                          | ชก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต                        | ๑๘ ปี ๑๐ เดือน                 | -                                            | /                                        | -    | -    |          |
| ๑๗  | ว่าง                         | วิศวกรโยธา                           | ปก.   | -                                        | -                              | -                                            | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๘  | นายมดิชน มูลคำเหลา           | เจ้าพนักงานธุรการ                    | ปง.   | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง              | ๘ ปี                           | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ                    |                                          | /    |      |          |

| ที่ | ชื่อ -สกุล                        | ตำแหน่ง                | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา     | ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------|------------------------|-------|---------------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                                   |                        |       |                     |                                |                                 | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
|     | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) |                        |       | -                   | -                              | -                               | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๙  | นางสาวอุไล ศรีรักษา               | ผู้อำนวยการกองศึกษา    | ต้น   | ครุศาสตรบัณฑิต      | ๑๘ ปี ๕ เดือน                  | หลักสูตรผู้อำนวยการกองศึกษา     | -                                        | /    | -    |          |
| ๒๐  | นางสาวพรรณทิพย์ ทองคำสุข          | นักวิชาการศึกษา        | ปก.   | ครุศาสตรบัณฑิต      | ๘ ปี ๙ เดือน                   | -                               | /                                        | -    | -    |          |
| ๒๑  | นางชมภู อารีย์                    | ครู                    | ขพ.   | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๑ ปี ๘ เดือน                  | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก          | -                                        | /    | -    |          |
| ๒๒  | นางคินีนาถ นาริชา                 | ครู                    | ขก.   | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๑ ปี ๘ เดือน                  | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก          | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๓  | นางสาวเกษร กันยาสาย               | ครู                    | ขก.   | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๘ ปี ๙ เดือน                   | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก          | -                                        | /    | -    |          |
| ๒๔  | นางสาวสุภาภรณ์ แก่นลา             | ครู                    | -     | ศึกษาศาสตรบัณฑิต    | ๘ ปี ๙ เดือน                   | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก          | -                                        | -    | /    |          |
|     | หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๕)          |                        |       |                     |                                |                                 |                                          |      |      |          |
| ๒๕  | ว่าง                              | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก.   | -                   | -                              | -                               | -                                        | -    | -    |          |

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vison) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เช่น

๑) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านการผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น "มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

/๔) บุคลากร...

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์<br>และ<br>เป้าหมาย                                                                                        | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                  | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |         |         | วิธีการ<br>พัฒนา<br>บุคลากร  | หน่วยงาน<br>ดำเนินการ                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|------------------------------|--------------------------------------|
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                            | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                              |                                      |
| บุคลากรทุกระดับ<br>มีความรู้<br>ความสามารถ<br>ทักษะ และ<br>สมรรถนะที่จำเป็น<br>ในการปฏิบัติงาน<br>ตามเกณฑ์ที่<br>กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร<br>ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ<br>พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่                                                                                                                                    | ร้อยละของ<br>บุคลากรที่ผ่าน<br>หลักสูตร<br>ปฐมนิเทศ<br>ข้าราชการหรือ<br>พนักงานส่วน<br>ท้องถิ่นบรรจุใหม่<br>(ร้อยละ ๑๐๐)   | ๒                  | ๒            | ๒            | ๖๐,๐๐๐   | ๖๐,๐๐๐  | ๖๐,๐๐๐  | การฝึกอบรม                   | กรมส่งเสริม<br>การปกครอง<br>ท้องถิ่น |
|                                                                                                                        | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร<br>ตามสายงานของข้าราชการ<br>หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>- หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บ<br>รายได้<br>- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา<br>- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ<br>- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ<br>- | ร้อยละของ<br>บุคลากรที่ผ่าน<br>ฝึกอบรมหลักสูตร<br>ตามสายงานของ<br>ข้าราชการหรือ<br>พนักงาน<br>ส่วนท้องถิ่น<br>(ร้อยละ ๑๐๐) | ๒                  | ๒            | ๒            | ๗๐,๐๐๐   | ๗๐,๐๐๐  | ๗๐,๐๐๐  | การฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริม<br>การปกครอง<br>ท้องถิ่น |
|                                                                                                                        | รวม                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                            | ๔                  | ๔            | ๔            | ๑๓๐,๐๐๐  | ๑๓๐,๐๐๐ | ๑๓๐,๐๐๐ |                              |                                      |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                       | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                       | ค่าเป้าหมายประจำปี |           |           | งบประมาณ |         |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร                | หน่วยงานดำเนินการ              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|---------|---------|------------------------------------|--------------------------------|
|                                                                                               |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                 | ๒๕๖๗ (คน)          | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                                    |                                |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ                                                                                                   | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)   | ๒                  | ๒         | ๒         | ๖๐,๐๐๐   | ๖๐,๐๐๐  | ๖๐,๐๐๐  | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                 | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>- หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>- หลักสูตรนักวิชาการศึกษา<br>- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ<br>- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๒                  | ๒         | ๒         | ๗๐,๐๐๐   | ๗๐,๐๐๐  | ๗๐,๐๐๐  | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                      | - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล                                                                                                              | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรมร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ ๑๐๐)                       | ๒๙                 | ๒๙        | ๒๙        | ๑๐๐,๐๐๐  | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| รวม                                                                                           |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                 | ๓๓                 | ๓๓        | ๓๓        | ๒๓๐,๐๐๐  | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ |                                    |                                |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                  | โครงการ/กิจกรรม                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                          | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |        |        | วิธีการพัฒนาบุคลากร                | หน่วยงานดำเนินการ              |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|--------|--------|------------------------------------|--------------------------------|
|                                                                          |                                                                             |                                                                                                    | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |                                    |                                |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)                                | ๒๙                 | ๒๙           | ๒๙           | ๓๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
|                                                                          | ๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)              | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)                                            | ๒๙                 | ๒๙           | ๒๙           | ๓๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น              | - โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                  | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | ๒๙                 | ๒๙           | ๒๙           | ๓๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| รวม                                                                      |                                                                             |                                                                                                    | ๘๗                 | ๘๗           | ๘๗           | ๙๐,๐๐๐   | ๙๐,๐๐๐ | ๙๐,๐๐๐ |                                    |                                |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                       | โครงการ/กิจกรรม                                                       | ตัวชี้วัด                                                           | ค่าเป้าหมายประจำปี |           |           | งบประมาณ |         |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร             | หน่วยงานดำเนินการ        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|---------|---------|---------------------------------|--------------------------|
|                                                                                               |                                                                       |                                                                     | ๒๕๖๗ (คน)          | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                                 |                          |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี                | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมประจำปี                             | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๙                 | ๒๙        | ๒๙        | ๓๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐  | ๓๐,๐๐๐  | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|                                                                                               | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้าน จริต คอรัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)   | ๒๙                 | ๒๙        | ๒๙        | ๓๐,๐๐๐   | ๓๐,๐๐๐  | ๓๐,๐๐๐  | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี                   | ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | ๒๙                 | ๒๙        | ๒๙        | ๕๐,๐๐๐   | ๕๐,๐๐๐  | ๕๐,๐๐๐  | ๑.การฝึกปฏิบัติ                 | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|                                                                                               | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี    | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๙                 | ๒๙        | ๒๙        | ๑๐๐,๐๐๐  | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ |                                 |                          |
|                                                                                               | รวม                                                                   |                                                                     | ๑๑๖                | ๑๑๖       | ๑๑๖       | ๒๑๐,๐๐๐  | ๒๑๐,๐๐๐ | ๒๑๐,๐๐๐ |                                 |                          |

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

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์                                                                    | จำนวนโครงการ |      |      | งบประมาณ |         |         | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|----------|---------|---------|----------|
|       |                                                                                            | ๒๕๖๗         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |          |
| ๑     | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                        | ๔            | ๔    | ๔    | ๑๓๐,๐๐๐  | ๑๓๐,๐๐๐ | ๑๓๐,๐๐๐ |          |
| ๒     | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                             | ๓            | ๓    | ๓    | ๒๓๐,๐๐๐  | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ |          |
| ๓     | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้                             | ๓            | ๓    | ๓    | ๙๐,๐๐๐   | ๙๐,๐๐๐  | ๙๐,๐๐๐  |          |
| ๔     | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | ๔            | ๔    | ๔    | ๒๑๐,๐๐๐  | ๒๑๐,๐๐๐ | ๒๑๐,๐๐๐ |          |
| รวม   |                                                                                            | ๑๔           | ๑๔   | ๑๔   | ๖๖๐,๐๐๐  | ๖๖๐,๐๐๐ | ๖๖๐,๐๐๐ |          |

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบรู้ความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ให้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ทราบให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |                                                                                      |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                                                     | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                                                     | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัดหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                                             | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล                                    | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |                         |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

- ๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๓ ครั้ง
- ๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
- ๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรตลอดจนแนวนโยบายบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

## ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๔. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

# สรุปสาระสำคัญ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

## ๑. การจำแนกกลุ่มบุคลากร

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น จำนวน ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

บุคลากรแรกบรรจุ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ หรือพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ซึ่งเป็นบุคลากรที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและผู้บริหารในสถานศึกษา

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮมีศักยภาพสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่”

### ๒.๒ พันธกิจ (Mission)

“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

### ๒.๓ ค่านิยม (Value)

“SMART” ประกอบด้วย

Standard - บริการสาธารณะที่ได้มาตรฐาน

Modern - ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

Active Learning - เรียนรู้พัฒนางาน

Reliability - คิดค้นอย่างสร้างสรรค์

Together - พร้อมพัฒนาไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

### ๒.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

(๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ

(๓) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

## ๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

## ๓. สรุปแผนพัฒนาบุคลากร

จำนวนโครงการ/กิจกรรมและงบประมาณการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของแผนพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

| ยุทธศาสตร์<br>การพัฒนาบุคลากร                                                           | จำนวนโครงการ/กิจกรรม |      |      | งบประมาณ |         |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|------|----------|---------|---------|
|                                                                                         | ๒๕๖๗                 | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |
| ๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                        | ๔                    | ๔    | ๔    | ๑๓๐,๐๐๐  | ๑๓๐,๐๐๐ | ๑๓๐,๐๐๐ |
| ๒. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                                             | ๓                    | ๓    | ๓    | ๒๓๐,๐๐๐  | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ |
| ๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้                            | ๓                    | ๓    | ๓    | ๙๐,๐๐๐   | ๙๐,๐๐๐  | ๙๐,๐๐๐  |
| ๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน | ๔                    | ๔    | ๔    | ๒๑๐,๐๐๐  | ๒๑๐,๐๐๐ | ๒๑๐,๐๐๐ |
| รวม                                                                                     | ๑๔                   | ๑๔   | ๑๔   | ๖๖๐,๐๐๐  | ๖๖๐,๐๐๐ | ๖๖๐,๐๐๐ |

**๓. ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง**

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

ที่ ๔๖๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๗๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้ง “คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร” โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังรายชื่อต่อไปนี้

|                              |                                                                       |                     |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายคำปุ่น บุญสาส์         | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ                                       | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นายพลีษฐ์ วิทยาขาว        | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน<br>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ             |
| ๓. นายเวียงชัย ละเลิศ        | ผู้อำนวยการกองช่าง                                                    | กรรมการ             |
| ๔. นางสาวอุไล ศรีรักษา       | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม                              | กรรมการ             |
| ๕. นางสาวอรอนงค์ ไชยรินทร์   | ผู้อำนวยการกองคลัง                                                    | กรรมการ             |
| ๖. นางสาววาสนา เพตาเสน       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                                              | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวกัลยาภัทร์ พลศักดิ์ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน                                           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคำปุ่น บุญสาส์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

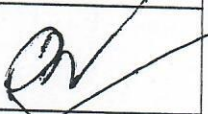
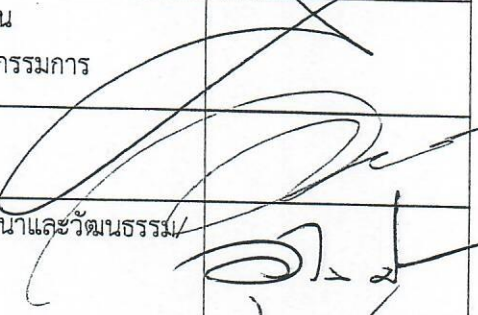
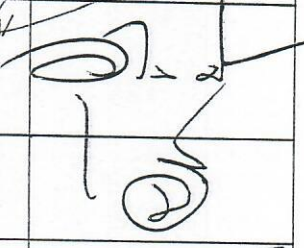
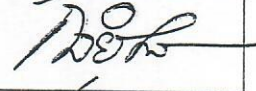
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับ | ชื่อ - นามสกุล             | ตำแหน่ง                                                                      | ลายมือชื่อ                                                                            |
|-------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.    | นายคำปุ่น บุญสาส์          | นายก อบต.หนองไฮ/ประธานกรรมการ                                                |    |
| ๒.    | นายพลิชฐ์ วิทยาขาว         | รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน<br>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/กรรมการ              |   |
| ๓.    | นายเวียงชัย ละเลิศ         | ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ                                                   |   |
| ๔.    | นางสาวอุไล ศรีรักษา        | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/<br>กรรมการ                          |   |
| ๕.    | นางสาวอรนงค์ ไชยรินทร์     | ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ                                                   |  |
| ๖.    | นางสาววาสนา เพตาเสน        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน<br>หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและเลขานุการ |  |
| ๗.    | นางสาวกัลยาภัทร์ พละศักดิ์ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ                                 |  |

**บันทึกรายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖**

วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

**ผู้มาประชุม**

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล                | ตำแหน่ง                                                                             |                         | ลายมือชื่อ           |
|-------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|
| ๑     | นายคำปุ่น บุญสาส์          | นายก อบต.หนองไฮ/ประธาน<br>กรรมการ                                                   | ประธาน<br>กรรมการ       | คำปุ่น บุญสาส์       |
| ๒     | นายพลีษฐ์ วิทยาขาว         | รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน<br>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/<br>กรรมการ                 | กรรมการ                 | พลีษฐ์ วิทยาขาว      |
| ๓     | นายเวียงชัย ละเลิศ         | ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ                                                          | กรรมการ                 | เวียงชัย ละเลิศ      |
| ๔     | นางสาวอุไล ศรีรักษา        | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา<br>และวัฒนธรรม/กรรมการ                                 | กรรมการ                 | อุไล ศรีรักษา        |
| ๕     | นางสาวอรอนงค์ ไชยรินทร์    | ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ                                                          | กรรมการ                 | อรอนงค์ ไชยรินทร์    |
| ๖     | นางสาววาสนา เพตาแสน        | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ<br>รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนัก<br>ปลัด/กรรมการและเลขานุการ | กรรมการและ<br>เลขานุการ | วาสนา เพตาแสน        |
| ๗     | นางสาวกัลยาภัสร์ พละศักดิ์ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/<br>ผู้ช่วยเลขานุการ                                    | ผู้ช่วย<br>เลขานุการ    | กัลยาภัสร์ พละศักดิ์ |

**ผู้ไม่มาประชุม**

|  |         |  |  |  |
|--|---------|--|--|--|
|  | - ไม่มี |  |  |  |
|  |         |  |  |  |

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วและครบองค์ประชุม นายคำปุ่น บุญสาส์ ตำแหน่ง นายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้กล่าวเปิดการประชุมและทำหน้าที่ประธาน  
กรรมการ ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานคณะกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่ ๔๖๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายคำปุ่น บุญสาละ นายก อบต.หนองไฮ ประธานกรรมการ
๒. นายพลิชฐ์ วิทยาขาว รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นายเวียงชัย ละเลศ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๔. นางสาวอุไล ศรีรักษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ กรรมการ
๕. นางสาวอรอนงค์ ไชยรินทร์ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๖. นางสาววาสนา เพตาเสน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวกัลปยาภัสร์ พละศักดิ์ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ โดยคำนึงถึงการพัฒนาด้านทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (๓) ด้านการบริหาร (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ (๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๒๗๑ ของประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ) ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย ผมขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ครับ

นางสาววาสนา เพตาเสน ตามหนังสือที่ อบ ๐๐๒๓.๒๙/วค๘๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ อำเภอสำโรง แจ้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อขอเสนอความเห็นชอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อประกาศใช้ให้ทันใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

/นายคำปุ่น...

นายคำปุ่น บุญสาส์  
ประธานกรรมการ

นายพลิชฐ์ วิทยาขาว  
กรรมการ

- ตามหนังสือที่ได้แจ้งให้คณะทำงานฯ ทราบรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้างต้นแล้วนั้น ผมขอให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงรายละเอียดและคณะกรรมการฯ ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันครับ

ผมขอชี้แจงและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยแผนดังกล่าวจะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ สำนักงานก.จ. ก.ท. และก.อบต. ได้มีหนังสือที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๑๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย (๑) หลักการและเหตุผล (๒) เป้าหมายการพัฒนา (๓) หลักสูตรการพัฒนา (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและ (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนานักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลประกอบด้วย

- (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการอื่นเป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนาเป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคนและตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งโดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรดังนี้

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

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเองหรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นความเหมาะสมดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

/ระยะเวลา...

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาวีธีการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศูนย์การพัฒนาวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนาเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปีแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปีในรอบถัดไปทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๗๙ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๒๗๘ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เหมาะสมให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้วและได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่อง พร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

/ข้อ ๒๘๐...

ข้อ ๒๘๐ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.หนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสาววาสนา เพตาเสน  
กรรมการและเลขานุการ

ตามสำนักงานก.จ. ก.ท. และก.อบต. ได้มีหนังสือที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้มีตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดิฉันขอเสนอให้ดำเนินการตามรูปแบบแผนพัฒนาบุคลากรของหนังสือดังกล่าว

นางสาวอุไล ศิริรักษา  
กรรมการ

ดิฉันเห็นด้วยกับการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๙-๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และการรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮเป็นรูปเล่ม

นายเวียงชัย ละเลิศ  
กรรมการ

ผมเห็นด้วยครับทำแผนพัฒนาบุคลากรตามรูปเล่มของกรมส่งเสริมฯ

นางสาวอรอนงค์ ไชยรินทร์  
กรรมการ

ดิฉันเห็นด้วยค่ะ รายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและหน้าที่ เพื่อพัฒนาความรู้ให้บุคลากร

นายพลิชฐ์ วิทยาขาว  
กรรมการ

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ประกอบด้วยบททั่วไป การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.บททั่วไปประกอบด้วย

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขต

๒.การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

๒.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

- ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง
- ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร
- ๒.๘ สายงานของข้าราชการ
- ๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร
- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ
- ๒.๑๑ การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย
- ๓. หลักสูตรการพัฒนากุศลกร
  - ๓.๑ เป้าหมายการพัฒนากุศลกร
  - ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนากุศลกร
  - ๓.๓ วิธีการพัฒนากุศลกร
  - ๓.๔ การพัฒนากุศลกรในด้านต่าง ๆ
  - ๓.๕ มาตรฐานจริยธรรม
  - ๓.๖ การพัฒนากุศลกรตามหลักสูตรสายงาน
- ๔. ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนากุศลกร
  - ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)
  - ๔.๒ พันธกิจ (Mission)
  - ๔.๓ ค่านิยม (Value)
  - ๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)
  - ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (Strategic)
  - ๔.๖ แผนพัฒนากุศลกร (Human Resource Development Plan : HRD)
- ๕. การติดตามและประเมินผล
  - ๕.๑ ความรับผิดชอบ
  - ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

นายคำปุ่น บุญสาละ  
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนากุศลกรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่... ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมเห็นชอบ ร่าง แผนพัฒนากุศลกรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ โปรดยกมือขึ้นชี้ระ  
เห็นชอบ ๖ เสียง  
ไม่เห็นชอบ - เสียง

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม

นายคำปุ่น บุญสาส์

ประธานกรรมการ

นางสาววาสนา เพตาเสน

กรรมการ/เลขานุการ

นายคำปุ่น บุญสาส์

ประธานกรรมการ

เลิกประชุม เวลา

เรื่องอื่น ๆ

มีกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่

- ไม่มี-

ให้เลขานุการจัดเตรียมเอกสารเพื่อเสนอคณะทำงานพนักงานส่วนตำบล

จังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.) ให้ความเห็นชอบต่อไป

รับทราบค่ะ

ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มาร่วมประชุมในวันนี้ ผมปิด  
การประชุม

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



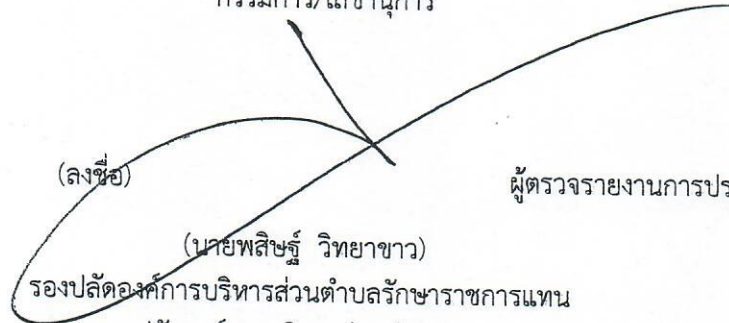
ผู้จัดรายงาน

(นางสาววาสนา เพตาเสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายพิเชษฐ์ วิทยาขาว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายคำปุ่น บุญสาส์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

ประธานกรรมการ



ที่ อบ ๐๐๒๓.๒๘/ว ๔๔๓๐

อบต.หนองไผ่ อ.ตำบอง จ.อุบลราชธานี

เลขรับที่ ๒๓๕๒

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่ว่าการอำเภอตำบอง ๑๔:๐๙

ถนนพระปกเกล้า อบ ๓๔๓๖๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

สำนักปลัด

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

๙๐๑  
วันที่ ๖ ต.ค ๖๖  
เวลา ๑๔:๒๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๔๓๑  
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอตำบองได้รับแจ้งจากจังหวัดอุบลราชธานีว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๑๖ เรื่อง

อำเภอตำบอง พิจารณาแล้ว จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้อำเภอ เพื่อรวบรวม รายงานจังหวัดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายสุทิน กามเลิศ)  
นายอำเภอตำบอง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐๖๓ ๒๐๖ ๖๕๒๘



ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๓๓

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี  
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด)  
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี  
(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบ คัดเลือกเป็นประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์  
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ  
พิเศษ

๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๒ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗  
- ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๓ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๔ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๕ เห็นชอบ ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลตำแหน่งครูที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒  
(หลักเกณฑ์เดิม ปี พ.ศ. ๒๕๕๐)

๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่าน  
การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีเฝ้าระวังรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒  
(ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี)

๗. ระเบียบวาระที่ ๕.๘ เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๘. ระเบียบวาระที่ ๕.๙ เห็นชอบ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๙. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗  
- ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

๑๐. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เห็นชอบ ย้ายพนักงานส่วนตำบล

๑๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เห็นชอบ โอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสาขางาน  
ในสาขางานผู้ปฏิบัติ จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบ  
คัดเลือก

/๑๒.ระเบียบวาระที่...

๑๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณี ไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว (กรณีปลดล๊อค)

๑๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๔ เห็นชอบ ยกเลิก มติ ก.อบต.จังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๕ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๑๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น

๑๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบ/หรือ จ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างจากผู้ได้รับการเลือกสรร

จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางพรลักษณ์ วรรณภัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ - ๔๕๓๔ - ๔๕๘๗

(ผู้ประสานงาน ชุตินา ชูญาติ ๐๘๖ - ๒๔๕๐๘๑๑)

| ลำดับ | อำเภอ              | แผนพัฒนาบุคลากรฯ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย |                             |                             |                             |                                                  |                                          |                                          | มติ<br>ก.อบต.จังหวัด |
|-------|--------------------|------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------|
|       |                    | อบต.                                     | หลักการและ<br>เหตุผล<br>(✓) | เป้าหมาย<br>การพัฒนา<br>(✓) | หลักสูตร<br>การพัฒนา<br>(✓) | วิธีการพัฒนาและระยะเวลา<br>ดำเนินการพัฒนา<br>(✓) | งบประมาณในการ<br>ดำเนินการพัฒนา<br>(บาท) | การติดตามและ<br>ประเมินผลการพัฒนา<br>(✓) |                      |
| ๑๑๗   | บุญทริก            | อบต.โนนค้อ                               | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๑,๕๖๕,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๑๘   | บุญทริก            | อบต.ห้วยข่า                              | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๑,๙๕๐,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๑๙   | บุญทริก            | อบต.หนองสะโน                             | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๔,๙๖๕,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๐   | บุญทริก            | อบต.บัวงาม                               | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๖๔๕,๐๐๐.๐๐                               | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๑   | บุญทริก            | อบต.บ้านแมค                              | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๒,๗๗๕,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๒   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.โคกสว่าง</del>                  | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๓,๑๙๑,๔๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๓   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.โนนกลาง</del>                   | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๑,๔๘๐,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๔   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.โคกกอง</del>                    | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๒,๐๓๗,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๕   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.ค้อน้อย</del>                   | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๒,๐๓๗,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๖   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.โนนกาเด็น</del>                 | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๒,๐๓๗,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๗   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.ขามป้อม</del>                   | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๑,๔๘๐,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๘   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.บอน</del>                       | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๑,๘๘๒,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๒๙   | <del>บุญทริก</del> | <del>อบต.หนองไฮ</del>                    | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๑,๙๘๒,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๐   | तालसुम             | อบต.तालसुम                               | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๒,๒๒๕,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๑   | तालसुम             | อบต.จิกเหิง                              | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๘๕๕,๐๐๐.๐๐                               | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๒   | तालसुम             | อบต.คำหว้า                               | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๒,๒๘๓,๐๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๓   | तालसुम             | อบต.หนองกุ้ง                             | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๔๔๕,๖๐๐.๐๐                               | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๔   | ศรีเมืองใหม่       | อบต.ดอนใหญ่                              | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๕๐๔,๐๐๐.๐๐                               | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๕   | ศรีเมืองใหม่       | อบต.แก้งกอก                              | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๕๐๔,๐๐๐.๐๐                               | ✓                                        | เห็นชอบ              |
| ๑๓๖   | ศรีเมืองใหม่       | อบต.วาริน                                | ✓                           | ✓                           | ✓                           | ✓                                                | ๔,๒๖๘,๔๐๐.๐๐                             | ✓                                        | เห็นชอบ              |

มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ผู้รับรอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายคำปุ่น บุญสาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ