



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า
อำเภอเมืองใน จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

ตามที่ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ไปแล้วนั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายเย็น เชื้อสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรและบริบทขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้มีศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า (Function) งานในระดับพื้นที่ (Area) และความต้องการของประชาชน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าที่วางไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า
อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

สำเนาถูกต้อง
นางสาวรุ่งอรุณ แสนสุข
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| ๑. ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล..... | ๑ |
| ๒. ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร..... | ๓ |
| ๓. ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร..... | ๒๐ |
| ๔. ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร..... | ๓๖ |
| ๕. ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล..... | ๔๕ |

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับ ต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าสอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ผลิตผลและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่ากำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าในระยะเวลา ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร (Situation Analysis)

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

| ด้าน | พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ |
|-------------------------|--|---|
| ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | มาตรา ๖๗ เจ้าพนักงานรักษาทางบกและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีเจ้าหน้าที่รักษาทางบก และทางบก (๒) ให้มีเจ้าหน้าที่การรถไฟ หรือเทียบเท่าโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีเจ้าหน้าที่รักษาทางระบายน้ำ (๔) ให้มีวิศวกร ช่างเขียนเรื่องและ ช่างเขียน | มาตรา ๑๖ (๒) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๓) เจ้าพนักงานให้มีและควบคุมดูแล ซ้ำ ซ่อมแซม ซ้ำ ซ่อมแซม และ ซ้ำ ซ่อมแซม (๔) เจ้าพนักงานให้มีและควบคุมดูแล ซ้ำ ซ่อมแซม ซ้ำ ซ่อมแซม (๕) เจ้าพนักงานให้มีและควบคุมดูแล ซ้ำ ซ่อมแซม ซ้ำ ซ่อมแซม (๖) เจ้าพนักงานให้มีและควบคุมดูแล ซ้ำ ซ่อมแซม ซ้ำ ซ่อมแซม |
| ๒. ด้านเศรษฐกิจ | มาตรา ๖๘ (๑) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางบก (๒) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๓) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๔) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | มาตรา ๑๖ (๑) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๒) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๓) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๔) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ |
| ๓. ด้านสังคม | มาตรา ๖๗ (๑) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางบก (๒) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๓) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๔) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ | มาตรา ๑๖ (๑) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๒) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๓) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๔) เจ้าพนักงานให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

| ด้าน | พระราชบัญญัติสภาพทางมลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ | พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ |
|--|---|--|
| | <p>(๑๖) จัดหาความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือการดูแล การวางารและส่วนเสริม ลงมีคณนหน่วยงานอื่นใน การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว</p> <p>(๑๗) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑๘) ส่งเสริมการศึกษามูลนิธิเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ</p> <p>มาตรา ๒๘</p> <p>(๑๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อน พยอนใจและสวนสาธารณะ</p> <p>(๑๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>(๑๘) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p> | <p>(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ</p> <p>(๑๑) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษามูลนิธิเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>(๑๒) การปรับปรุง ปรุฐานแหล่งชุมชนแออัด และการ จัดการที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย</p> <p>(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาตลาดภายในที่ฝึกผ่อน พยอนใจ</p> <p>(๑๔) การจัดให้มีและควบคุมสวนสาธารณะและพักผ่อน</p> <p>(๑๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและ สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน</p> |
| ๔. ด้านการบริหารจัดการ | <p>มาตรา ๒๔/๑</p> <p>การปฏิบัติตามตามนี้ เนาจมีที่ขององค์การบริหาร วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยให้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้ คำวินิจฉัยกรณีมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการทำงาน และการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ข้อ ด้ยการนั้นและแผนจัดเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด</p> | <p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิ เสรีภาพของประชาชน</p> <p>(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา ท้องถิ่น</p> |
| ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม | <p>มาตรา ๒๗</p> <p>(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> | <p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๒๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จาก ป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> |
| ๖. ด้านสาธารณสุข | <p>มาตรา ๒๗</p> <p>(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ</p> | <p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๑๕) การสาธารณสุข สุขภาพอนามัยครอบครัวและการ รักษาพยาบาล</p> |
| ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | <p>มาตรา ๒๗</p> <p>(๑) จัดการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแล และพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจาก กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา</p> <p>(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> | <p>มาตรา ๑๖</p> <p>(๑) การจัดการศึกษา</p> <p>(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาอย่างจริงจัง จึงได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และรวบรวมกฎหมายอื่น องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ปรับปรุงระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและแสงสว่าง (มาตรา (๖๘(๒))

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สร้างงานและอาชีพ (มาตรา ๖๘(๗))
- (๒) พัฒนาบุคลากรด้านการผลิตและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง (มาตรา ๖๘(๕))
- (๔) ส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ (มาตรา ๖๘(๕))

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สังคมเข้มแข็ง (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมงานสาธารณสุข (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษา (มาตรา ๖๗(๕))
- (๔) สืบสานงานศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๕) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ระบบการให้บริการประชาชน (มาตรา ๖๙/๑)
- (๒) การประชาสัมพันธ์การดำเนินการต่างๆ (มาตรา ๖๙/๑)
- (๓) การใช้ระบบไอทีในการปฏิบัติงาน (มาตรา ๖๙/๑)
- (๔) การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร (มาตรา ๖๙/๑)
- (๕) สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี (มาตรา ๖๙/๑)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) บำบัดและจัดการขยะ (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๕.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและรักษาความมั่นคง

- (๑) ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) การสร้างเครือข่ายประชาธิปไตยและให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง (มาตรา ๖๗(๙))

๕.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

- (๑) เสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้ส่วนราชการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (มาตรา ๖๙(๑))
- (๒) บูรณาการทุกภาคส่วนในการปกป้องและปราบปรามการทุจริต (มาตรา ๖๙(๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรอง

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองจากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- **ด้านสังคม** การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และการส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

- **ด้านสาธารณสุข** การป้องกันและระงับโรคติดต่อ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี
- **ด้านเศรษฐกิจ** การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- **ด้านการเมืองการบริหาร** การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การวิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาของบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทมีลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบลหรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล โดยใช้ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

พนักงานจ้างทั่วไป มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า จึงได้จัดให้มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการความรู้ และทักษะในการอบรมของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและมีความต้องการอบรมความรู้เพิ่มเติม หรือเพิ่มทักษะเกี่ยวกับด้านใด เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน(Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

| <p style="text-align: center; font-size: 48px; font-weight: bold;">S</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Strengths (จุดแข็ง)</p> | <p style="text-align: center; font-size: 48px; font-weight: bold;">W</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Weaknesses (จุดอ่อน)</p> | <p style="text-align: center; font-size: 48px; font-weight: bold;">O</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Opportunities (โอกาส)</p> | <p style="text-align: center; font-size: 48px; font-weight: bold;">T</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Threats (อุปสรรค)</p> |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร • บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท | <ul style="list-style-type: none"> • พนักงานจ้างไม่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาเท่าที่ควร • การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปีไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนา | <ul style="list-style-type: none"> • ระบบราชการ ๕๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น • นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> • การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้งทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่ • กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไข |
| <p>และมีความเป็นมืออาชีพ ใฝ่หาความรู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • องค์กรมีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย • องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ • มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง • มียุทธศาสตร์องค์กรด้านการเมือง การบริหารที่เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร | <p>บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรขาดความสนใจหรือตั้งใจรับฟังเข้าร่วมการพัฒนา • บุคลากรที่มีศักยภาพในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ • องค์กรขาดการพิจารณา สรรหา และตามไปอย่างเหมาะสมด้านของบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในตำแหน่งสำคัญใหม่และศักยภาพที่ใกล้เคียงกับองค์กร-หน่วยงาน • องค์กรมีการดึงบุคลากรหลาย ฝ่ายเข้ามา ๓ ปี โครงสร้างอัตราค่าจ้างและข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ • การบริหารอัตราค่าจ้างคนยังไม่สอดคล้องกับการก้าวข้ามจาก ๓ ปีที่และปริมาณงาน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญทางด้านกฎหมาย | <p>ให้มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส • กอบต.ได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร | <p>สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสภาวการณ์ในปัจจุบัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับบริบทโครงสร้างขององค์กร • การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนทวี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า พิจารณาจากภารกิจที่
ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละ
ส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับ
ภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|------|------|----------|------|------|----------|
| องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี | | | | | | | | |
| ส่วนราชการ | กรอบ อัตร กำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๖ | ๑๖ | ๑๖ | ๑๖ | - | - | - | |

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตร กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|-------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา(ปง./ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ช่างเครื่องสูบน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองการศึกษาฯ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเหล่า | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเหล่า | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (รอรับการจัดสรร) |
| ครูชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูขาด | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูขาด | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (รอรับการจัดสรร) |
| ครูชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเมือง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนเมือง | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (รอรับการจัดสรร) |
| ครูชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าก่อ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าก่อ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (รอรับการจัดสรร) |
| ครูผู้ช่วย | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ใช้เงินอุดหนุน) |
| รวม | ๑๓ | ๑๘ | ๑๘ | ๑๘ | - | - | - | |

หมายเหตุ : รายละเอียดตำแหน่งที่ว่างและวิธีการสรรหา

| ลำดับ | ตำแหน่ง/ระดับ | ว่างเมื่อ | เหตุที่ว่าง | วิธีการสรรหา |
|--|---|-----------|------------------|---|
| ๑. | ครูผู้ช่วย (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าก่อ) | ๑ ต.ค. ๖๕ | เกษียณอายุราชการ | -มีความประสงค์จะขอใช้บัญชี กสธ. |
| ๒. | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | กำหนดเพิ่ม | -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงาน-ประมาณหรือกรมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี |
| ลำดับที่ ๒ “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว” | | | | |

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนทวี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตร กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|-------------------------------|---|------|------|----------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การจำแนกระดับคุณวุฒิ การศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

| ประเภท | ต่ำกว่า ปวช. | ปวช. หรือ เทียบเท่า | ปวส. หรือ เทียบเท่า | ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า | ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า | ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า | รวม |
|------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----|
| พนักงานส่วนตำบล | ๐ | ๐ | ๒ | ๑๑ | ๕ | ๐ | ๑๘ |
| พนักงานครู อบรม. | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๓ |
| พนักงานจ้าง | ๔ | ๐ | ๒ | ๑๑ | ๑ | ๐ | ๑๘ |
| รวม | ๔ | ๐ | ๔ | ๒๒ | ๙ | ๐ | ๓๙ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๑๐.๒๖ | ๐ | ๑๐.๒๖ | ๕๖.๔๑ | ๒๓.๐๗ | ๐ | ๑๐๐ |

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า มีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๑ รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๗ ส่วนระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖ และระดับต่ำกว่า ปวช. มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

| ประเภทตำแหน่ง | ชื่อสายงาน | จำนวนสายงาน | คิดเป็นร้อยละ |
|------------------|---|-------------|---------------|
| บริหารท้องถิ่น | บริหารงานท้องถิ่น | ๑ | ๕.๒๖ |
| อำนวยการท้องถิ่น | บริหารงานทั่วไป บริหารงานการคลัง บริหารงานช่าง บริหารงานการศึกษา | ๔ | ๒๑.๐๕ |
| วิชาการ | การเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน พัฒนาชุมชน นิติการ วิชาการเงินและบัญชี วิชาการศึกษา ตรวจสอบภายใน | ๗ | ๓๖.๘๕ |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงานธุรการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานสาธารณสุข ปฏิบัติงานพัสดุ ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงานการช่าง | ๖ | ๓๑.๕๘ |
| พนักงานครู ๑๒๓. | การสอน | ๑ | ๕.๒๖ |
| รวม | | ๑๙ | ๑๐๐ |

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า(พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๕ รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๕ ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละจำนวน ๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แลนศิริ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างอายุของบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนากุศลกร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้ อย่างต่อเนื่อง

| ประเภทตำแหน่ง | น้อยกว่า ๒๔ | ๒๕ - ๒๙ | ๓๐ - ๓๔ | ๓๕ - ๓๙ | ๔๐ - ๔๔ | ๔๕ - ๔๙ | ๕๐ - ๕๔ | มากกว่า ๕๕ | จำนวนคน | หมายเหตุ |
|------------------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|---------|----------|
| บริหารท้องถิ่น | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ | |
| อำนวยการท้องถิ่น | - | - | - | - | - | ๒ | ๑ | ๑ | ๔ | |
| วิชาการ | - | ๑ | - | - | ๕ | ๑ | - | - | ๗ | |
| ทั่วไป | - | - | ๒ | ๓ | - | ๑ | - | - | ๖ | |
| พนักงานครู อด. | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๒ | ๓ | |
| พนักงานจ้าง | - | - | - | ๒ | ๘ | ๒ | ๔ | ๒ | ๑๘ | |
| รวม | - | ๑ | ๒ | ๕ | ๑๓ | ๗ | ๖ | ๕ | ๓๙ | |
| คิดเป็นร้อยละ | ๐ | ๒.๕๖ | ๕.๑๓ | ๑๒.๘๒ | ๓๓.๓๔ | ๑๗.๙๕ | ๑๕.๓๘ | ๑๒.๘๒ | ๑๐๐ | |

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า พบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕, ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘, ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี, ช่วงอายุมากกว่า ๕๕ ปี มีสัดส่วนเท่ากันอยู่ที่ช่วงอายุละจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๒, ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓ และช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การสูญเสียกำลังคน จากการเกษียณอายุ

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า โดยการจำแนกตามสายงาน ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

| ลำดับ | สายงาน | ปีงบประมาณที่เกษียณ | | | รวม |
|-------|--|---------------------|------|------|-----|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | บริหารงานท้องถิ่น | - | - | - | - |
| ๒ | บริหารงานทั่วไป | - | - | - | - |
| ๓ | บริหารงานการคลัง | - | - | - | - |
| ๔ | บริหารงานช่าง | - | - | ๑ | ๑ |
| ๕ | บริหารงานการศึกษา | - | - | - | - |
| ๖ | การเจ้าหน้าที่ | - | - | - | - |
| ๗ | วิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | - | - |
| ๘ | พัฒนาชุมชน | - | - | - | - |
| ๙ | นิติการ | - | - | - | - |
| ๑๐ | วิชาการเงินและบัญชี | - | - | - | - |
| ๑๑ | วิชาการศึกษา | - | - | - | - |
| ๑๒ | ตรวจสอบภายใน | - | - | - | - |
| ๑๓ | ปฏิบัติงานธุรการ | - | - | - | - |
| ๑๔ | ปฏิบัติงานป้องกันและ- บรรเทาสาธารณภัย | - | - | - | - |
| ๑๕ | ปฏิบัติงานสาธารณสุข | - | - | - | - |
| ๑๖ | ปฏิบัติงานพืชศุ | - | - | - | - |
| ๑๗ | ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ | - | - | - | - |
| ๑๘ | ปฏิบัติงานการช่าง | - | - | - | - |
| ๑๙ | การสอน | - | - | - | - |
| | รวม | - | - | ๑ | ๑ |

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีบุคลากรสายงานบริหารงานช่าง จำนวน ๑ คน ที่จะเกษียณอายุราชการ รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้จำแนกบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น จำนวน ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ กลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

บุคลากรแรกบรรจุ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ หรือพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและผู้บริหารในสถานศึกษา

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า จำนวน ๔๑ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า
๒. ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษารับจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิ-ภาพที่ดีขึ้น

การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้จะเน้นประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากร เพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

ดำเนินการถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
ผู้อำนวยการบุคคลชำนาญการ

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง

การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะทำได้ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าในด้านต่าง ๆ

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิง กลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มาตรฐานจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาบุคลากรประเภทข้าราชการ ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรประเภทดังกล่าว

ลิ้มเนาถูกต้อง
(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | |
|-----|-------------------------------|--|--|--------------------|------------------------|--|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง:ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง:ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง:ปี) | ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา (ครั้ง:ปี) | สอนงาน/ให้คำปรึกษา (ครั้ง:ปี) | อบต. ดำเนินการเอง (ครั้ง:ปี) | ส่งอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | |
| ๑ | นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.) | ด้านการบริหาร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | ๔ |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | ๖ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | ๓ | |
| ๑ | นักบริหารงานทั่วไป (หน.ส.บ.) | ด้านการบริหาร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | ๔ |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | ๖ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | ๓ | |
| ๒ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | ๔ |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | ๖ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | ๓ | |
| ๓ | นิติกร | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | ๔ |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | ๖ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | ๓ | |

สำนักงานท้องถิ่น

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศิริ)
-๒๕๖๗-๒๕๖๘

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักการ | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | |
|-----|---|--|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|--|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง/ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง/ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง/ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง/ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง/ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง/ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง/ปี) | |
| ๔ | นักพัฒนาชุมชน | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | ๑ | ๓ | - | - | ๔ | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | |
| ๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | |
| ๗ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | |
| ๘ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ | |

สำนักงานตำบล

(นางสาวรุ่งอรุณ แสงศรี)

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | | |
|-----|--------------------------|--|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|--|---|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง:ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง:ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง:ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง:ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง:ปี) | อบต. เอง ดำเนินการ (ครั้ง:ปี) | | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | |
| ๑ | กองคลัง | ด้านการบริหาร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | ๔ | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | | ๖ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | | ๓ | ๓ |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | ๑ | ๓ | - | ๔ | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | ๔ | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | | ๓ | ๓ |
| ๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | ๔ | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | ๔ | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | | ๓ | ๓ |
| ๔ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | ๔ | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | | ๕ | |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | ๔ | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | - | | ๒ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๒ | - | - | | ๓ | ๓ |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสสนศรี)
รองผู้อำนวยการบุคคลชำนาญการ

ตาราง วิจัยและพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา |
|-----|--|--|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|----------------|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง/ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง/ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง/ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง/ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง/ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง/ปี) | |
| ๑ | กองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) | ด้านการบริหาร | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | ๖ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๒ | - | - | ๓ |
| ๒ | นายช่างโยธา | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ |
| | | | | | | | | | |
| ๑ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา(ผอ.กองการศึกษา) | ด้านการบริหาร | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๕ | ๑๒ | ๑๓ | ๖ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๒ | - | - | ๓ |
| ๒ | นักวิชาการศึกษา | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๔ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๖ | ๗ | ๕ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๔ | ๒ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๒ |
| | | | | | | | | | |

ส่วนภาคต่อ

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | | |
|-----|------------------------|---|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|---|---|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง/ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง/ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง/ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง/ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง/ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง/ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง/ปี) | | |
| ๓ | ครูศูนย์ฯบ้านโป่งเมือง | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | - | ๔ |
| ๔ | ครูศูนย์ฯบ้านหนองเหล่า | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๑ | ๖ | ๗ | ๗ | ๕ |
| ๕ | ครูศูนย์ฯบ้านป่าก่อ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | - | ๒ |
| ๖ | ครูศูนย์ฯบ้านคูขาว | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๑ | ๖ | ๗ | ๗ | ๕ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | - | ๔ | ๔ | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๓ | - | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑ | - | - | - | ๔ |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๑ | ๖ | ๗ | ๗ | ๕ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๔ | ๔ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๖ | ๗ | ๗ | ๕ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๔ | ๔ | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |
| | | | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒ |

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | | |
|-----|---|--|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|---|--|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง:ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง:ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง:ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง:ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง:ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง:ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | | |
| ๑ | หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน | หลักสูตร | | | | | | | | | |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ | | |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑๒ | ๑๓ | ๑๔ | | |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ | | |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตาราง วิจัยการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | ปฐมนิเทศ (ครั้ง/ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง/ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง/ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง/ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง/ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง/ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง/ปี) |
|-----|--|--|------------------------|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|
| ๕ | พนักงานขับรถยนต์ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ |
| ๖ | นักการภารโรง | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| ๗ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ กองคลัง | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| ๑ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า กองช่าง | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ |
| | | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | - | ๑๒ | ๑๓ | ๑ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจรรยาบรรณ | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |

สำนักงานผู้ช่วย

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนทวี)

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) | | | | | ลักษณะการพัฒนา | |
|-----|--|--|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง/ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง/ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง/ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง/ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง/ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง/ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง/ปี) |
| ๒ | คนงานเครื่องสูบน้ำ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑๒ | ๑๓ | ๔ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |
| ๑ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑๒ | ๑๓ | ๔ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |
| ๖ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯบ้านหนองเหล่า/๑ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑๒ | ๑๓ | ๔ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |
| ๗ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯบ้านหนองเหล่า/๒ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| | | การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑๒ | ๑๓ | ๔ |
| | | ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง | - | ๑ | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ |
| | | คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ |

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | หลักสูตร | วิธีการพัฒนา / (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | | |
|-----|----------------------------------|--|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|---|---|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง/ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง/ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง/ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง/ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง/ปี) | อปต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง/ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง/ปี) | | |
| ๘ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯบ้านคูขาด/๑ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ |
| ๙ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯบ้านโพนเมือง/๑ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ |
| ๑๐ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯบ้านโพนเมือง/๒ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ |
| ๑๑ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์ฯบ้านปากอ/๑ | ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสงศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตาราง วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) (ต่อ)

| ที่ | ตำแหน่ง | วัตถุประสงค์ | วิธีการพัฒนา / ประจำปีงบประมาณที่พัฒนา พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ | | | | | | ลักษณะการพัฒนา | | |
|-----|-------------------------------|---|--|-----------------------|---------------------------|---|--------------------------------------|--|--|---|--|
| | | | ปฐมนิเทศ (ครั้ง:ปี) | ฝึกอบรม (ครั้ง:ปี) | ศึกษา/ดูงาน (ครั้ง:ปี) | ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา (ครั้ง:ปี) | สอนงาน/ ให้คำปรึกษา (ครั้ง:ปี) | อบต. ดำเนินการ เอง (ครั้ง:ปี) | ส่งอบรม ร่วมกับ หน่วยงานอื่น (ครั้ง:ปี) | | |
| ๑๒ | ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์บ้านป่าก่อ/๒ | ความรู้พื้นฐานในการบริหารจัดการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรม | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | |
| | | | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๑๒ | ๑๒ | ๑๓ | ๔ | |
| | | | - | ๑ | - | - | - | ๑๒ | ๑๒ | ๑ | |
| | | | - | ๑ | - | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสงศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร(Strategic)

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า
มีศักยภาพสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่”

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการทัศนและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การคิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส การมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร
ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”

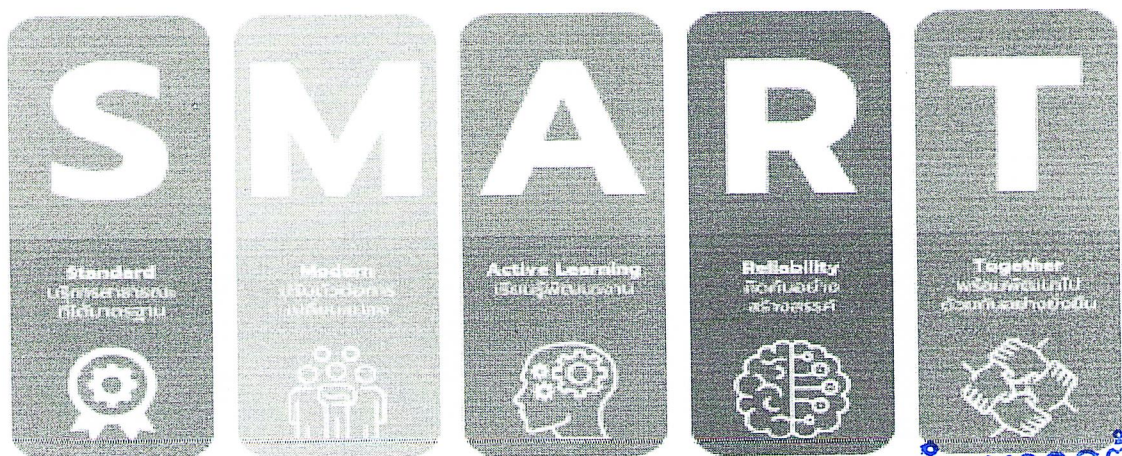
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้มีความเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

ค่านิยม (Value)

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

“ SMART ”



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดัน และขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอด ไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากร อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่ากำหนด

เป้าประสงค์ (Goal)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ ประเทศ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประกอบด้วยจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ-
บริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

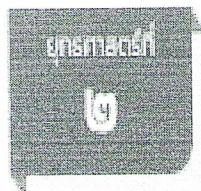
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศูนย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



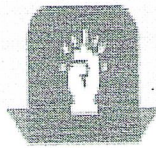
Professional

การพัฒนาศูนย์
เพื่อก้าวไปสู่ความ
เป็นมืออาชีพ



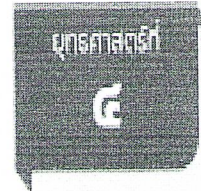
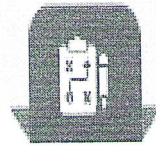
Adaptation

การพัฒนาศูนย์
เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง



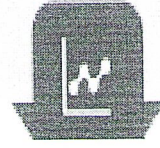
Learning

การพัฒนาศูนย์
เพื่อมุ่งสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้



Good
Governance

การเสริมสร้าง
คุณธรรมจริยธรรมตาม
หลักธรรมาภิบาลและ
พัฒนาความสมดุลของ
ชีวิตและการทำงาน



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนทริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| โครงการ/ หลักสูตร/รายวิชา | เป้าประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | ค่าเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | วิธีการพัฒนา | ระยะเวลา | งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | | | หน่วยงานที่จัด |
|--|---|---|-------------|---|--------------|--|-----------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|
| | | | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | |
| ๑. โครงการ/หลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ | ข้าราชการ (พนักงาน- ส่วนต้นตมหรือ พนักงานครูองค์การ- บริหารส่วนต้นตม) บรรจุใหม่ | กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่) | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการ/ หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ บรรจุใหม่ | ปฐมนิเทศ | ๕ วัน | ๕๐๐,๐๐๐ | ๕๐๐,๐๐๐ | ๕๐๐,๐๐๐ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC | ข้าราชการบรรจุใหม่ ขององค์การบริหาร ส่วนต้นตมของเหล่า มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ตนเองและบทบาท หน้าที่ภารกิจ | กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่) | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วย ตนเองจากระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนด | e-Learning | หลังจากผ่าน การพัฒนาค หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน- ท้องถิ่น บรรจุใหม่ | | | | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๓. โครงการ/หลักสูตร ปฐมนิเทศพนักงานจ้างที่ได้รับ การจัดจ้างใหม่ | พนักงานจ้างที่ได้รับ การจัดจ้างใหม่ | กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (พนักงานจ้างใหม่) | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการ/ หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานจ้าง ที่ได้รับการ จัดจ้างใหม่ | ปฐมนิเทศ | ๑ วัน | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ดำเนินการเอง |
| ๔. โครงการหรือหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น | บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนต้นตม มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะความชำนาญ และประสบการณ์ที่ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน | กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์ | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | การฝึกอบรม | ตามที่ หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| รวม | | | | | | | ๒๖๐,๐๐๐ | ๒๖๐,๐๐๐ | ๒๖๐,๐๐๐ | |

สำนักงานถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| โครงการ/ หลักสูตร/รายวิชา | เป้าประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | คำเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | วิธีการพัฒนา | ระยะเวลา | งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | | | หน่วยงานที่จัด |
|---|--|---|------------|--|---------------------------|--|-----------------------------|------------------------|------------------------|---|
| | | | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | |
| ๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล มี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับ มอบหมาย | กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับภาคเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | ฝึกอบรม/ e-Learning | ๑-๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด | ๑,๐๐๐,๐๐ | ๑,๐๐๐,๐๐ | ๑,๐๐๐,๐๐ | หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ |
| ๒. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล | บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล มี ความรู้และทักษะด้าน ดิจิทัล | กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล | ฝึกอบรม/ e-Learning | ๑-๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ดำเนินการเองหรือ จัดบุคลากรเข้ารับ การพัฒนาจาก หน่วยงานของรัฐ หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning |
| ๓. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับ สร้างหรือพัฒนานวัตกรรม | บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล สามารถสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเพื่อ พัฒนางาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม | ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ | ๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการวิชาการ |
| ๔. โครงการหรือหลักสูตรสร้างผู้นำ ท้องถิ่นสู่ไปนสู่การเปลี่ยนแปลง | บุคลากรขององค์กร ผู้บริหารท้องถิ่นของ ตำบล มีความพร้อม สำหรับการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ขององค์กร | บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประมาท บริหารท้องถิ่น | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรการสํานักงานท้องถิ่น รุ่นใหม่ผู้การเปลี่ยนแปลง | ฝึกอบรม | ๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | กรมส่งเสริมการ- ปกครองท้องถิ่น |
| ๕. โครงการหรือหลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพทํานานกฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง | บุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล มี ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน | กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์ | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านกฎหมายท้องถิ่นระดับสูง | ฝึกอบรม | ๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | กรมส่งเสริมการ- ปกครองท้องถิ่น |
| รวม | | | | | | | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แกล่นทวี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| โครงการ/ หลักสูตร/รายวิชา | เป้าประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | ค่าเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | วิธีการพัฒนา | ระยะเวลา | งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา | | | หน่วยงานที่จัด |
|---|---|------------------|-------------|--|-------------------------|--|-----------------------------|---------------------|---------------------|---|
| | | | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | |
| ๑.โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | บุคลากรขององค์กร-บริหารส่วนตำบล มีความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง | ทุกกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | อีเลิร์นนิ่ง | ตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด | - | - | - | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/ดำเนินการเอง |
| ๒.โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์กรบริหารส่วนตำบล | องค์กรบริหารส่วนตำบล มีระบบการจัดการความรู้ (KM) ในรูปแบบออนไลน์ ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงเรียนรู้ได้ตลอดเวลา | ทุกกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๐ | ระดับความสำเร็จของโครงการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตนเองเท่า | Self-Learning | ไม่จำกัดระยะเวลาโดยสามารถเข้าถึงเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา | - | - | - | ดำเนินการเอง |
| ๓.โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล | ส่วนราชการในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลท้องถิ่น มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือคู่มือสำหรับประชาชนครบทุกส่วนราชการ อย่างน้อย ๓ คู่มือ/ส่วนราชการ | ทุกกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๐ | ระดับความสำเร็จของโครงการดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตนเองเท่า | การประชุมเชิงปฏิบัติการ | ๓-๓๑ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด | - | - | - | ดำเนินการเอง |
| ๔.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. พนักงานเจ้าพนักงานชุมชน | บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง | ทุกกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๐ | ระดับความสำเร็จของโครงการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน | อีเลิร์นนิ่ง | ๑-๕ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด | ๔๐๐,๐๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | ดำเนินการเอง |
| รวม | | | | | | | ๔๐๐,๐๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | |

สำนักงานท้องถิ่น

นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

| โครงการ/ หลักสูตร/รายวิชา | เป้าประสงค์ | กลุ่มเป้าหมาย | ค่าเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | วิธีการพัฒนา | ระยะเวลา | งบประมาณในการดำเนินงาน | | | หน่วยงานที่จัด |
|---|--|------------------|-------------|--|---------------|---------------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------|--|
| | | | | | | | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | |
| ๑.โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม หรือการป้องกัน การทุจริตหรือการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล | บุคลากรขององค์กร- ส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจการเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม การ ป้องกันการทุจริตและการ ปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล | ทุกกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๐ | ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือการป้องกัน การทุจริตหรือการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล | ฝึกอบรม | ๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ |
| ๒.โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม | บุคลากรขององค์กร- บริหารส่วนตำบล เป็น แบบอย่างที่ดีมีการ ประพฤติปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรม | ทุกกลุ่มเป้าหมาย | ร้อยละ ๘๐ | ระดับความสำนึกของการดำเนิน โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม | ฝึกอบรม/ อบรม | ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การพัฒนา กับ หน่วยงานของรัฐ/ ดำเนินการเอง |
| รวม | | | | | | | ๔๕,๐๐๐ | ๔๕,๐๐๐ | ๔๕,๐๐๐ | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสงนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

| ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ | จำนวนโครงการ/กิจกรรม | | | | งบประมาณ | | |
|--|----------------------|-----------|-----------|----------------|----------------|----------------|--|
| | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑.การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๔ | ๔ | ๔ | ๒๖๐,๐๐๐ | ๒๖๐,๐๐๐ | ๒๖๐,๐๐๐ | |
| ๒.การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๕ | ๕ | ๕ | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ | ๒๓๐,๐๐๐ | |
| ๓.การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔๐๐,๐๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | ๔๐๐,๐๐๐ | |
| ๔.การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาสมรรถของชีวิตและการทางาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๔๕,๐๐๐ | ๔๕,๐๐๐ | ๔๕,๐๐๐ | |
| รวม | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | ๙๓๕,๐๐๐ | ๙๓๕,๐๐๐ | ๙๓๕,๐๐๐ | |

อำนาจถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

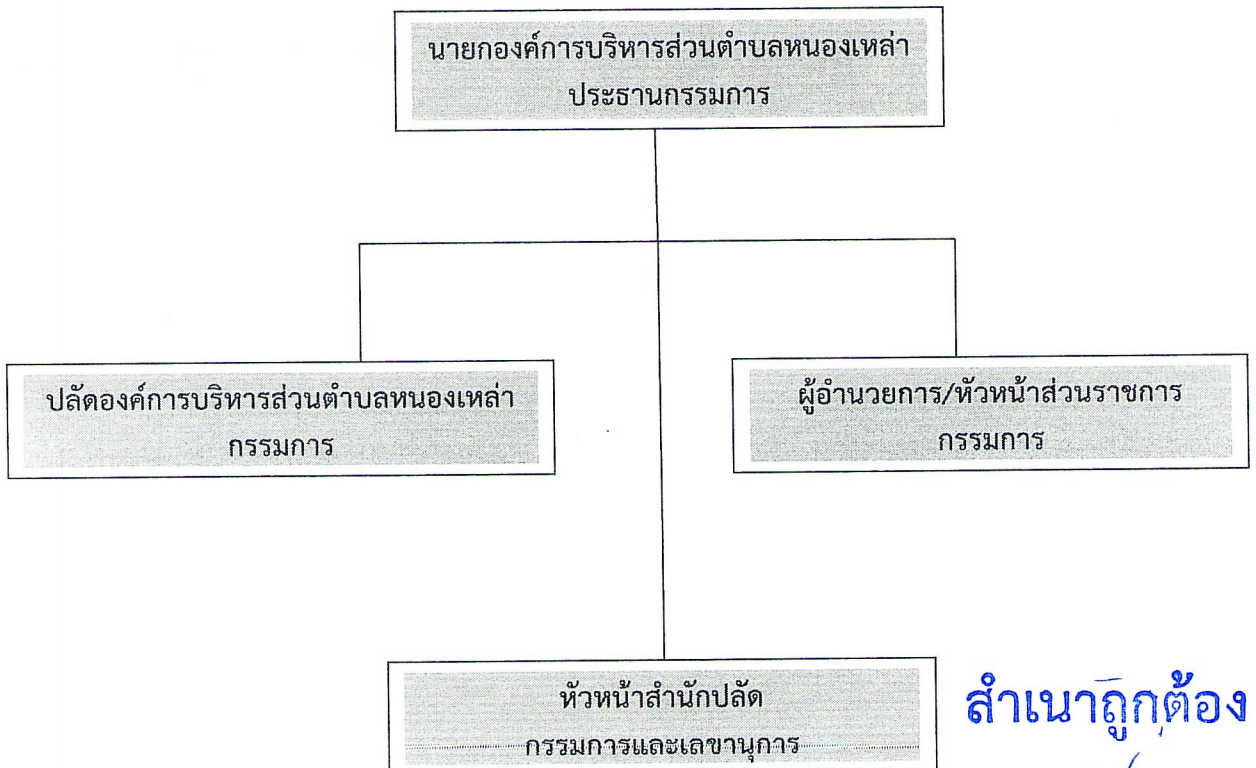
ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า

องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับดำเนินการ ดังนี้

๑. หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
- การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกฝีกอบรวมวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็น ในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

๒. ขั้นตอนการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

๒.๑ การเตรียมการและการวางแผน

. การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ การดำเนินการพัฒนา

• การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝีกอบรวม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

- วิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่างโดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการติดตามและประเมินผลดังกล่าวให้ผู้บริหารท้องถิ่น ทราบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา บุคลากร ให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภายในระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

| ขั้นตอน | เครื่องมือ | วัตถุประสงค์ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|---|
| ๑. ก่อนการเข้ารับการพัฒนา | ๑. แบบแสดงเจตจำนงของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน ๒. แบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรก่อนการเข้ารับการพัฒนา | ๑. เพื่อให้ทราบถึงเจตจำนงของบุคลากรในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้ทราบถึงระดับความคาดหวัง ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่จะได้รับก่อนการเข้ารับการพัฒนา | ๑. ผู้บังคับบัญชา ๒. ผู้ใต้บังคับบัญชา |
| ๒. หลังการเข้ารับการพัฒนา | ๑. แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๒. รายงานผลการฝึกอบรม | ๑. เพื่อให้ทราบถึงระดับความรู้ และประโยชน์ที่ได้รับหลังการเข้ารับการพัฒนา ๒. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน | ๑. ผู้บังคับบัญชา ๒. ผู้ใต้บังคับบัญชา |
| หมายเหตุ : ๑. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ให้ผู้รับผิดชอบในโครงการฯ จัดทำสรุปและประเมินผลโครงการ ภายใน ๑๕ วันทำการ นับจากวันเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | | | |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แลนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่าได้กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานจริยธรรม คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังกล่าวด้วย

จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนทวี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน
- ๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน
- ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
-

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นสาเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้อง กับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล่า ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรุ่งอรุณ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ