



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

อำเภอกุฉีชัย จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์	๓
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของศูนย์	๑๒
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๘
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๙
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๔.๓ ค่านิยม	๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๒๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์	๒๘
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๘
๕.๓ บทสรุป	๒๙

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
 ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
 ๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
-

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข(๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิด สร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้ลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม

/อันจะทำให้....

อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท และก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.อบจ. เทศบาล ก.อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างมีความเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่ออำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีเหตุผลและความจำเป็นดังนี้

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสร้างก่อ มีการบริหารงานการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆดังนี้ คือ

๑) มีการกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑)หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒)หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓)หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔)หลักสูตรด้านการบริหาร และ๕)หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยแยกเป็นสำนัก กอง และงานที่แยกประเภทที่แตกต่างกันไว้แล้ว โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เช่น

๑)ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

/(๓)ให้มี...

- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การจัดให้มีสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การจัดให้มีการสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) การป้องกันโรคและการควบคุมโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (ม.๖๘)
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(ม.๑๖ (๒))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ม.๖๘(๘))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๔) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การจัดการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖ (๙))

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (ม.๔๕(๓))

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗)

(๖) การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้าง ก่อ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

๑)ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๗. การส่งเสริมด้านการศึกษา
๘. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒)ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ว่าควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญ ตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ

๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ แยกเป็นประเด็น ดังนี้

(๑) จุดแข็ง(Strengths)เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เช่น

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

/(๒) จุดอ่อน...

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อได้ และจะได้ขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการ ยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

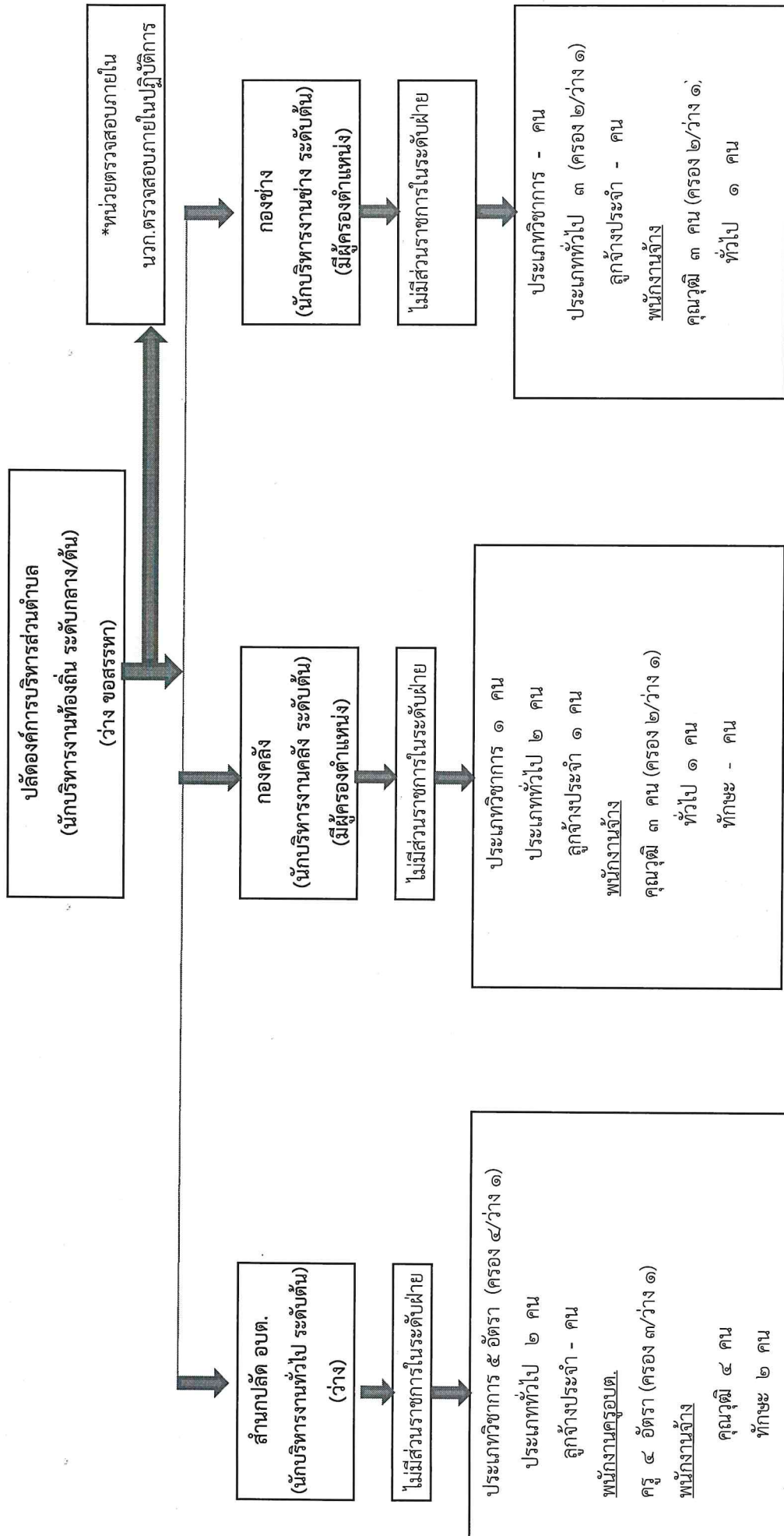
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อได้ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ว่ามีปัจจัยภายนอกใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดปัญหาอุปสรรค หรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลั ๓ ปี



สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
ขอเปิดกรอบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีนครอง	๐	๑	๒๒	๔	๖	๓๗
ว่าง	๑	๐	๗	๑	๒	๑๑
รวม	๑	๑	๒๙	๕	๘	๔๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับ กลาง/ต้น) <u>สำนักปลัด อบท.(๐๑)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.นิติกร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม เปิดกรอบ
<u>พนักงานครูอบต.</u>								
๑๑.ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕.-๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	เปิดกรอบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๘.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.ผ.ช.จ.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ภารกิจ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.นักการภารโรง (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.แม่บ้าน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.-๒๙.ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๐.ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทั่วไป) สพด.วัดศรีจันทราธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (พจ.ทั่วไป) สพด.วัดศรีจันทราธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๓๒.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๖.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๓๗.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภารกิจ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐.พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
๔๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.นายช่างสำรวจ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๔๕.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗.คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๙.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	+๔	-	-	ว่าง ๙

หมายเหตุ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยมีการเปิดกรอบ ยุบ/เลิกตำแหน่งประเภททั่วไป และวิชาการ ให้แสดงผลและความจำเป็น เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาควบคุม การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้อยู่ในข้อกำหนดของมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

-เงินเดือน ประกอบด้วย เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
-เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานส่วนตำบล) ค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มคุณวุฒิ เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก เป็นต้น
๓. ข้อมูลอื่น

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินงาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

/แนวทาง...

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่ง ที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความหมาย/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงกับ ความเป็นจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- | | | |
|---|-----|---------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำงาน | ๕ | วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำงาน | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ/ลาป่วย | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | ๓๐ | วัน |
| ● วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี | ๒๓๐ | วัน |
| (เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน | ๖ | ชั่วโมง |
| เริ่มงาน ๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. (หักพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง และหักเวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชั่วโมง) | | |
| ● ดังนั้น เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ วัน * ๖ ชั่วโมง) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง | | |
| ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานตามมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ | | |

สูตรในการคำนวณเวลา

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐาน ต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อสามารถวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กร เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๒	๖	๖	-	๑๒
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	๑	๒	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๔	๓	๑	๑๐	-	-	๑๘
รวม	๔	๔	๑	๑๗	๘	-	๓๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๑.๗๖	๑๑.๗๖	๒.๙๔	๕๐.๐๐	๒๓.๕๓	๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีการวิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนา โดยคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กร เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑)นักบริหารงานท้องถิ่น	๑)นักบริหารงานทั่วไป ๒)นักบริหารงานคลัง ๓)นักบริหารงานช่าง	๑)นักทรัพยากรบุคคล ๒)นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓)นักพัฒนาชุมชน ๔)นักวิชาการศึกษา ๕)นักวิชาการสาธารณสุข ๖)นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗)นักวิชาการเงินและบัญชี	๑)เจ้าพนักงานธุรการ ๒)เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔)เจ้าพนักงานพัสดุ ๕)เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖)นายช่างโยธา ๗)นายช่างสำรวจ

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์โครงสร้างอายุของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ และช่วงว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

/ประเภท...

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๕๕.๐๐
วิชาการ	-	-	-	๑	๑	-	๒	๑	๕	๔๗.๖๐
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๒	๒	-	-	๖	๔๐.๘๓
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๓	๔๖.๓๓
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๗.๐๐
พนักงานจ้าง	-	๒	๔	๖	๓	๒	๑	-	๑๘	๓๗.๑๖
รวม	-	๒	๕	๘	๘	๕	๔	๓	๓๕	๔๕.๖๕
คิดเป็นร้อยละ	-	๕.๗๒	๑๔.๒๘	๒๒.๘๕	๒๒.๘๖	๑๔.๒๘	๑๑.๔๓	๘.๕๗	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานคลัง	-	-	๑	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๘	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	นายช่างสำรวจ	-	-	-	-
รวม		-	-	๑	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา (ขอเปิดกรอบเพิ่ม ๔ อัตรา) มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๕ อัตรา ว่าง ๙ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ๑๓ อัตรา (ว่าง ๓) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓ อัตรา (ว่าง ๑) ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา (ว่าง ๒) พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา (ว่าง ๒) หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท แต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่

/ปฏิบัติ...

ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เช่น

๑) ปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมมา เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้น

๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในแต่ละประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ๆ

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นๆก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กร ดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง ลูกจ้างประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๖) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๗) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	-	ปลัดอบต.	กลาง/ต้น	-	-	-	-	-	-	-
	ลำนักปลัดอบต.(๑๑)									
๒	-	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	-	-
๓	นางเดือนจิต พงษ์พัฒน์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๔	นางสาวจริยาภรณ์ เยี่ยมหาญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๕	นายไกรรินทร์ ปูนาม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๖	นายวิทย์ สาสืออาจ	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๗	นางสาวนันทน์ เกษสว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๘	นายจักรกริช ธุระงาน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	วิศวกรรมบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	-
๙	-ว่าง-	นักวิชาการสาธารณสุข	(ปก./ชก.)	-	-	-	+๑	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบสวนภายใน						-	-	-	-
๑๐	นางสาววันสร่า วงศ์พรม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
	กองคลัง(๑๔)									
๑๑	นางสาวมะลิ กาสังค์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-	-
๑๒	นางภัทพร ทองศรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	นางสาวสุนิสา รักชาติ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑ ปี ๑ เดือน	-	+๑			

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง(๐๔)									
๑๔	นางอรอนงค์ สายสิงห์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ									
๑๕	นายทวี มีทา	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๒๒ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-	-
	กองช่าง (๐๕)									
๑๖	นายพิษณุ นามวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๑๗	นายสุกรี เทียมวงศ์	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(ก่อสร้าง)	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๘	นายณรงค์ รินทรักษ์	นายช่างโยธา	ชง.	ช่างก่อสร้าง	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๙	-ว่าง-	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	-	-	-	+๑	-	-	-
รวม							+๒	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุนิติวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เช่น

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เช่น

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เต็มใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

/๓) บุคลากร...

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๔	๑	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างสำรวจ หลักสูตรนิติกร หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น
รวม			๔	๖	๓	๘๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒)บุคลากรที่มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒)โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	๑	๑	๑๒,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรมในยุคระดับดิจิทัล		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๒)โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี		๒	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๘	๓๗	๓๘	๓๘	๒๖๗,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๗,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลสร้างก่ออย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม		๕๓	๕๓	๕๓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการจัดกิจกรรม การต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๔๕๒,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๘๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๒๖๗,๐๐๐	๒๔๕,๐๐๐	๒๖๗,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุนธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๔๕๒,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐	๔๕๒,๐๐๐	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๘๑๙,๐๐๐	๘๐๗,๐๐๐	๘๐๙,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ทราบ

ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. นายกองคการบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่ง หรือระบุตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองคการบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ที่ อต ๗๘๔๐๑/๒๑๗

วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

๑. เรื่องเดิม

ด้วย ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำแผน “อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีแผนในการพัฒนากำลังคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ดำเนินงานราชการควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคล เป็นไปอย่างมีมาตรฐานและเป็นไปตามระเบียบ ขอกฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่

๓. ข้อพิจารณา/ข้อกฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๖๘ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล ต้องมีการพัฒนากำลังคนให้ครบทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติราชการ ในตำแหน่งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์กร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดให้มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ควบคู่ไปด้วยกัน)

๒.หนังสือที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๖๑๗๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. ข้อเสนอแนะ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงขออนุมัติออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ ดังนี้คือ

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

เป็นกรรมการ

/๓.ผู้อำนวยกา...

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางเตือนจิต พงษ์พิพัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....
.....

(นางเตือนจิต พงษ์พิพัฒน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ.....
.....

(นายพิษณุ นามวงศ์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

อนุมัติ ☒

ไม่อนุมัติ ☐

(นายสนั่น พลชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ



ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

.....
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสร็จเรียบร้อยแล้วนั้น

อาศัยตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

- ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓.ด้านการบริหาร
- ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามประกาศดังกล่าวและเพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติของบุคลากรท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรสามปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสนั่น พลชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล					มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล
๒๒	เพ็ญ	อบต.นาพุ	/	/	/	/	/	/
๒๓	เพ็ญ	อบต.บ้านเหล่า	/	/	/	/	/	/
๒๔	เพ็ญ	อบต.สร้างแป้น	/	/	/	/	/	/
๒๕	เพ็ญ	อบต.สุขเฒ่า	/	/	/	/	/	/
๒๖	โนนสะอาด	อบต.โคกกลาง	/	/	/	/	/	/
๒๗	โนนสะอาด	อบต.โพธิ์ศรีสำราญ	/	/	/	/	/	/
๒๘	โนนสะอาด	อบต.หม่นงาม	/	/	/	/	/	/
๒๙	โนนสะอาด	อบต.บึงแก้ว	/	/	/	/	/	/
๓๐	โนนสะอาด	อบต.หนองกุ้งศรี	/	/	/	/	/	/
๓๑	ไชยวาน	อบต.คำเลาะ	/	/	/	/	/	/
๓๒	ไชยวาน	อบต.หนองหลัก	/	/	/	/	/	/
๓๓	กุดจับ	อบต.กุดจับ	/	/	/	/	/	/
๓๔	กุดจับ	อบต.ขอนแก่น	/	/	/	/	/	/
๓๕	กุดจับ	อบต.ตาลเดี่ยว	/	/	/	/	/	/
๓๖	กุดจับ	อบต.สร้างก่อ	/	/	/	/	/	/
๓๗	กุมภวาปี	อบต.เสือพลอ	/	/	/	/	/	/
๓๘	กุมภวาปี	อบต.กุมภวาปี	/	/	/	/	/	/
๓๙	กุมภวาปี	อบต.ตูมใต้	/	/	/	/	/	/
๔๐	กุมภวาปี	อบต.ท่าลี่	/	/	/	/	/	/
๔๑	กุมภวาปี	อบต.ผาสุก	/	/	/	/	/	/
๔๒	กุมภวาปี	อบต.สีอ	/	/	/	/	/	/
๔๓	กู่แก้ว	อบต.โนนทองอินทร์	/	/	/	/	/	/
๔๔	กู่แก้ว	อบต.ค้อใหญ่	/	/	/	/	/	/
๔๕	ทุ่งฝน	อบต.กุดคำ	/	/	/	/	/	/
๔๖	ทุ่งฝน	อบต.นาชุมแสง	/	/	/	/	/	/

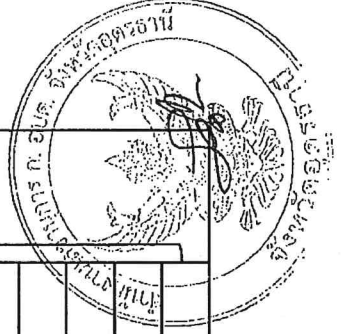
เห็นชอบ



การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่ส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
			หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการและระยะเวลาการดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตามและประเมินผล	
๑	เมือง	อบต.เซียงพิม	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒	เมือง	อบต.เซียงฮิน	/	/	/	/	/	/	
๓	เมือง	อบต.โคกสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๔	เมือง	อบต.โนนสูง	/	/	/	/	/	/	
๕	เมือง	อบต.กุดสระ	/	/	/	/	/	/	
๖	เมือง	อบต.นาแกว้าง	/	/	/	/	/	/	
๗	เมือง	อบต.นาข่า	/	/	/	/	/	/	
๘	เมือง	อบต.นาดี	/	/	/	/	/	/	
๙	เมือง	อบต.นิคมสงเคราะห์	/	/	/	/	/	/	
๑๐	เมือง	อบต.บ้านขาว	/	/	/	/	/	/	
๑๑	เมือง	อบต.บ้านจั่น	/	/	/	/	/	/	
๑๒	เมือง	อบต.สามพร้าว	/	/	/	/	/	/	
๑๓	เมือง	อบต.หนองไฮ	/	/	/	/	/	/	
๑๔	เมือง	อบต.หนองนาคำ	/	/	/	/	/	/	
๑๕	เมือง	อบต.หมูม่น	/	/	/	/	/	/	
๑๖	เพ็ญ	อบต.เซียงหวาง	/	/	/	/	/	/	
๑๗	เพ็ญ	อบต.เตาไผ่	/	/	/	/	/	/	
๑๘	เพ็ญ	อบต.เพ็ญ	/	/	/	/	/	/	
๑๙	เพ็ญ	อบต.โคกกลาง	/	/	/	/	/	/	
๒๐	เพ็ญ	อบต.จอมศรี	/	/	/	/	/	/	
๒๑	เพ็ญ	อบต.นาบัว	/	/	/	/	/	/	





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ที่ ๒๐๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า มีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง ระดับโครงสร้างส่วนราชการ ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่าย

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. หัวหน้าสำนักปลัด
๖. นักทรัพยากรบุคคล

ประธานกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
เลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้อาัยการศึกษาวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และที่ต้องการเพิ่ม วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ การแบ่งงานในส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งในระดับต่างๆ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมทั้ง ๕ ด้านได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และ ทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม ทั้งนี้การจัดฝึกอบรมหรือ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสร้างก่อ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสนั่น พลชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อ.กุฉินารายณ์ จ.อุดรธานี
ที่ อด ๗๘๔๐๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง สรุปบันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

เรื่องเดิม อ้างถึงคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ที่ ๒๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ นั้น คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประชุม แล้วเสร็จไปแล้วเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงขอรายงานการประชุม เพื่อให้คณะกรรมการได้ตรวจสอบบันทึกการรายงานดังกล่าว และผู้มีส่วนรับผิดชอบจะได้ดำเนินการส่งร่างแผนฯ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) มีมติเห็นชอบเพื่อให้ทันประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางเตือนจิต พงษ์พิพัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ทราบ/ดำเนินการ


(นางพิชญ์ นามวงศ์)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

-ทราบ/ดำเนินการ

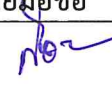
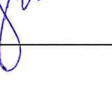

(นายสนั่น พลหา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ชั้น ๒

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนั่น พลชา	นายก อบต.สร้างก่อ		ประธานกรรมการ
๒	นายพิษณุ นามวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง รท.ปลัดอบต.สร้างก่อ		กรรมการ
๓	นางมะลิ กาสีวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นางเตือนจิต พงษ์พิพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคล รท.สป.อบต.สร้างก่อ		กรรมการ / เลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามที่อบต.สร้างก่อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อไปแล้วนั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี ให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรแต่ละตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งต่อไปจะให้เลขานุการ อธิบายเหตุผลให้ที่ประชุมทราบในลำดับต่อไป

เลขานุการคณะกรรมการ

ดิฉันขออนุญาตที่ประชุมชี้แจง และทำความเข้าใจให้ทุกส่วนได้ทราบตามลำดับ ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อสามารถทำงานสอดคล้องกับภารกิจใหม่ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๓.ด้านการบริหาร

/๔.ด้านคุณสมบัติ...

๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

ซึ่งรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากรมีดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑.เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วน ตำบลสร้างก่อ
- ๒.เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างก่อ
- ๓.เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๔.เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๓.ด้านการบริหาร
 - ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

- ๑.หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.หลักสูตรรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.หลักสูตรเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.หลักสูตรประธานสภา อบต.
- ๕.หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
- ๖.หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
- ๗.หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘.หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๙.หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ๑๐.หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน

- ๑๑.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
- ๑๒.หลักสูตร เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันฯ
- ๑๓.หลักสูตร บุคลากร
- ๑๔.หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง
- ๑๕.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๑๖.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๑๗.หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๑๘.หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธา
- ๑๙.หลักสูตรนายช่างโยธา
- ๒๐.หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- ๒๑.หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
- ๒๒.หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
- ๒๓.การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๒๔.การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร
บริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|------|---------------|
| ๑. นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล | เป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนทุกส่วน | เป็น | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น | กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา
ของบุคลากรได้กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ
ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม
ประเมินผลต่อนายกองจัดการบริหารส่วนตำบล ในส่วนของรายละเอียดของ
ส่วนแผนพัฒนาซึ่งประกอบไปด้วยแนวทางการพัฒนา กิจกรรมและ
งบประมาณในการฝึกอบรมนั้น เชิญพิจารณาจากเอกสารที่แจกให้ นะครับ
ตามที่เลขานุการฯ ที่ประชุมได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบดังกล่าว ที่ประชุมมี
ความเห็นอย่างไร ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ รับรองมติที่ประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่เสนอ และให้เลขานุการได้จัดทำประกาศให้
ประชาชนทราบและทำบันทึกแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนได้ทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

/ประธานกรรมการ...

ประธานกรรมการ

มีใครจะเสนอหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือไม่ ถ้าไม่มี
ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ


(นางเตือนจิต พงษ์พิพัฒน์)
เลขานุการ

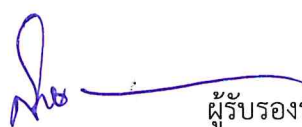
ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ


(นายพิษณุ นามวงศ์)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ


(นายสนั่น พลชา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงนส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
๑. หลักการและเหตุผล	๑.๑ การปรับเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร ให้สามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงนส่วนตำบลให้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายงานในให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน คือ ด้านความรู้ทั้งไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรมของบุคคล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงนส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร โดยใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรและองค์กร โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด มีคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ และพิจารณาความดีความชอบ การต่อสัญญาจ้าง ฯลฯ
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับประชาชน และองค์กร ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ด้าน นำความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม เป้าหมายของการพัฒนา ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุมบุคลากรในองค์กร ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงนส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงนจ้าง ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาโดยใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทาง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๓. มาตราการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น การมอบรางวัลพนักงนดีเด่น การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหน่วยงาน ๔. มาตราการดำเนินการด้านวินัย เพื่อเป็นแนวทางและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น

๓. หลักสูตรการพัฒนา	๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ
	๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติภาษีต่าง ๆ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ที่
	ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น
	๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตร
	ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านการทำงาน หลักสูตรด้านบริหาร รวมถึงหลักสูตรที่หน่วยงานจัดขึ้นมา
	๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสื่อสารสนทนาเข้ามา ซึ่งงาน ควรมีการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
	บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน พัฒนาการกระจายอำนาจ พัฒนาระบบตอบแบบเห็นใจ ฯลฯ
๔. วิธีการดำเนินการ	๑. วิธีการดำเนินการ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์กรในการถ่ายทอด
การดำเนินการพัฒนา	ความรู้ในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การให้การศึกษา
	๒. แนวทางการดำเนินการ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการและให้การ
	บริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสมและตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ
	ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
	๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา โดยเริ่มตามปีงบประมาณ (ช่วง ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) ในแต่ละปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
	๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตร
	ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕
	สรุป ได้ดังนี้คือ เริ่มต้นการเตรียมการและวางแผนจากการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน พิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร จากนั้นในขั้นตอน
	การดำเนินการและวิธีการดำเนินการจะดำเนินการว่า จะดำเนินการร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และขั้นตอนสุดท้ายคือการติดตามและประเมินผลการอบรม โดยจัดให้มีการตรวจสอบ
	และติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากหลักสูตรการอบรม แล้วนำมาปรับปรุงการจัดการฝึกอบรมต่อไป
๕. ประเมินผลการดำเนินการ	โดยการจัดทำงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี แยกเป็นหลักสูตร และหน่วยงาน กอง ฝ่าย (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๓ ปี ได้แก่
พัฒนาบุคลากร	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท กำหนดในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๖. การติดตามและประเมินผล	จัดให้มีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วน
	ตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักงาน ปลัด เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการติดตาม ประเมินผล ซึ่งคณะกรรมการ
	จะเป็นผู้กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมาย ประกาศ นโยบายและยุทธศาสตร์

หมายเหตุ ให้จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาของ กอ.บต.จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๓. แผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ความต้องการ ความคาดหวังระยะสั้น-ระยะยาวของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น
๑. ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจพื้นฐานในการบริหารงานราชการ
	๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล
๒. พนักงานส่วนตำบล	๑. พนักงานส่วนตำบลมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
	๒. ศึกษาหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล
	๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้งในปีงบประมาณนั้นๆ
๓. ประชาชน	๑. ได้รับบริการที่ดีจากองค์การบริหารส่วนตำบลในการมาติดต่องานราชการ
	๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....
 (นายพิษณุ นามวงศ์)
 ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ลงชื่อ.....
 (นายสนั่น พลซา)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่	๑. พัฒนาระบบแรงจูงใจ
มีจิตให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม และ	๒. พัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ให้เพียงพอต่อสถานการณ์
เทคโนโลยีสมัยใหม่	๓. ปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
พันธกิจ	๔. พัฒนาองค์ความรู้ และส่งพนักงานเข้ารับกรฝึกอบรมในสายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
๑. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน	๕. พัฒนาระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี
๒. เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๖. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล
๓. สร้าง knowledge Worker (ความรู้รอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ)	๗. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และสามารถบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงกันทุกภาคส่วน
๔. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่า	๘. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามผลงาน
และมีจิตมุ่งบริการ	๙. พัฒนาการกระจายอำนาจสู่การตัดสินใจในทุกระดับ
	๑๐. พนักงานมีสมรรถนะในการปฏิบัติต่อระบบบริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้มาตรฐาน
	และเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น
	๑๑. สร้างระบบส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบริหารงานบุคคล



ลงชื่อ.....

(นายพิษณุ นามวงศ์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ



ลงชื่อ.....

(นายสนั่น พลซา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็งด้านบุคลากรของการบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดอ่อน	จุดแข็ง	แนวทางการปรับปรุง
๑. ผู้บริหาร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจในระเบียบการประชุมสภา	๑.๑ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจในระเบียบการประชุมสภา	๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ ส่งผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตร ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด
๒. พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๒.๑ พนักงานใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ๒.๒ พนักงานขาดความเข้าใจในระเบียบ และการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๒.๓ พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจใน ระบบสารสนเทศ	๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน ๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหัวหน้าในแต่ละส่วน ที่เข้าใจในระเบียบ สามารถให้คำปรึกษาได้ ๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบคอมพิวเตอร์ สารสนเทศไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน และค้นคว้าหา ความรู้เพียงพอ ๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร	๒.๑ ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ที่ปฏิบัติ ๒.๒ ประชุมประจำเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๒.๓ จัดการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศ ให้กับพนักงานส่วนตำบล หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร

ลงชื่อ.....

(นายพิชญ์ นามวงศ์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

ลงชื่อ.....

(นายสนั่น พลซา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ