



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอเวียงตาล จังหวัดกาฬสินธุ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ) ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้จัดทำขึ้นตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมะพร้าวมีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด มีเครื่องในการส่งเสริมให้บุคลากรมีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงเป็นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์



เรื่อง	สารบัญ	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล		๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล		๑
๑.๒ วัตถุประสงค์		๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร		๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร		
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ		๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร		๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม		๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๑๑
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร		๑๓
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๑๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี		๑๔
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร		
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา		๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น		๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		๑๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง		๑๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน		๑๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)		๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)		๒๑
๔.๓ ค่านิยม		๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์		๒๒
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		๒๒
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร		
๕.๑ ความรับผิดชอบ		๒๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล		๒๖
๕.๓ บทสรุป		๒๗
ภาคผนวก		
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร		
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร		

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนา

ความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีการพัฒนาศักยภาพเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

๒) ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ 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
- การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอิเฒ่า (ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ คือ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

มาตรฐานสากล

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๘) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ปฏิรูป

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
- (๓) ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ ให้มีการระบายน้ำได้ดียิ่งขึ้น ลดการเกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำ

ท่วมน้ำ

- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนยุทธศาสตร์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนยุทธศาสตร์ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
 - ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานจัดทำงบประมาณ
 - ๓) งานช่าง
 - ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๑.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรับรู้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอย่างเหมาะสม
- ๑.๓ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และ กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานเพื่อสร้างความรวดเร็วในการให้บริการประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ผู้บริหารสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้านความมุ่งมั่น พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๕ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการปฏิบัติงานและประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ได้ดี
- ๑.๖ ผู้บริหารเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของประชาชนและเจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม
- ๑.๗ มีแผนพัฒนาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ๑.๘ การให้บริการประชาชนที่มาติดต่อรับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว

๒. ด้านบุคลากร

- ๒.๑ ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่
- ๒.๒ บุคลากรมีการพัฒนาและมีการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อ การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติมีเพียงพอต่อการบริหารภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด
- ๒.๔ บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๒.๕ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ การให้บริการจึงมีความรวดเร็ว และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

๓. ด้านงบประมาณ

- ๓.๑ ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณ
- ๓.๒ ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรเงินจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓.๓ ท้องถิ่นมีการประสานและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินโครงการร่วมกัน

๔. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

- ๔.๑ อุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงาน มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ จัดให้มีระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสะดวกและรวดเร็ว ในการนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการ
- ๔.๓ มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในระบบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ๑.๑ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอกับโครงสร้างองค์กร ไม่เพียงพอกับภารกิจของงานที่ต้องปฏิบัติเช่น จากภาระการถ่ายโอนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ การบริหารงานขาดการประสานงาน แบ่งแยก ไม่เข้าใจ และเพิ่มขั้นตอนในการทำงาน
- ๑.๓ การบริหารงานไม่เป็นระบบ สร้างความล่าช้า

๑.๔ ขาดการติดตามและประเมินผลในการบริหารงานอย่างจริงจัง

๑.๕ การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒. ด้านบุคลากร

๒.๑ บางภารกิจงานส่วนบุคคลไม่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความ
ล่าช้า

๒.๒ ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากมีการโอนย้ายกันบ่อยครั้ง

๒.๓ ขาดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ

๒.๔ การทำงานบางครั้งขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒.๕ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๒.๖ เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง

๒.๗ ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ
ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๘ ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓. ด้านงบประมาณ

๓.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน
ท้องถิ่น

๓.๒ การเบิกจ่ายเงินบางครั้งมีความล่าช้า การบริหารงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพ
เท่าที่ควร

๓.๓ การประมาณการรายรับรายจ่ายไม่สอดคล้องกัน

๓.๔ การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีผู้หลีกเลี่ยงภาษีและค้างชำระภาษี

๔. ด้านระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

๔.๑ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ
๔.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการที่มีเทคนิคสมัยใหม่เข้ามา
เกี่ยวข้อง

โอกาส (O : Opportunity)

๑. ด้านเศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่

๑.๑ พื้นที่ส่วนที่ติดชายฝั่งทะเลซึ่งเหมาะสมสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวที่
สำคัญของตำบล

๑.๒ มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ
เกษตรกรรม และเป็นพืชเศรษฐกิจ เช่น ข้าว พืชไร่ สวนผักผลไม้

๑.๓ มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์

๑.๔ มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก และมีระบบเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม

๑.๕ มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เพิ่งค้นพบใหม่ในพื้นที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
ได้ คือ ถ้ำน้ำเพชรบรรพต

๒. ด้านสังคม

๒.๑ ไม่มีปัญหาการขัดแย้งในพื้นที่ ประชาชนมีความเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ชุมชน
มีความเข้มแข็ง

๒.๒ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๓ ประชาชนมีเกณฑ์รายได้ปานกลาง ปัญหาความยากจน มีจำนวนครัวเรือนที่ประสบปัญหาความยากจนมีน้อย

๓. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

๓.๑ นโยบายรัฐบาลในการจัดสวัสดิการสังคม ในการสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพิ่มมากขึ้น

๓.๒ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๓.๓ การแก้ไขปัญหาค่าความยากจน เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ตามนโยบายของรัฐบาล

ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. ด้านเศรษฐกิจรวม ในเขตพื้นที่

๑.๑ พื้นที่บางส่วนมีสภาพดินไม่เหมาะแก่การเพาะปลูกเพราะปัญหาน้ำเค็มทำให้น้ำกร่อย

๑.๒ พื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม

๑.๓ ประชาชนไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตและต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้

๑.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเกษตรกรรม ในช่วงหน้าแล้ง

๑.๕ การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังไม่เข้มแข็ง และมั่นคง ขาดการประสานงานที่ดี

๑.๖ เกษตรกรขาดความรู้และเทคนิคในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตเกษตร

๑.๗ สถานที่ท่องเที่ยวขาดการพัฒนา พื้นฟูให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๑.๘ สภาพดินฟ้าอากาศ ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ เกิดภัยทางธรรมชาติบ่อยครั้ง

เช่น การเกิดอุทกภัยทำให้น้ำท่วมขังซ้ำซาก

๒. ด้านสังคม

๒.๑ บุคลากรด้านสาธารณสุข มีน้อย การดูแลและการทำงานจึงไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๒.๒ บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง

๒.๔ แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในพื้นที่ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้

๓. นโยบายรัฐบาล /กฎหมาย /เทคโนโลยี

๓.๑ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศ ขาดเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา

๓.๒ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๓.๓ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุง แก้ไขอยู่ตลอดเวลา

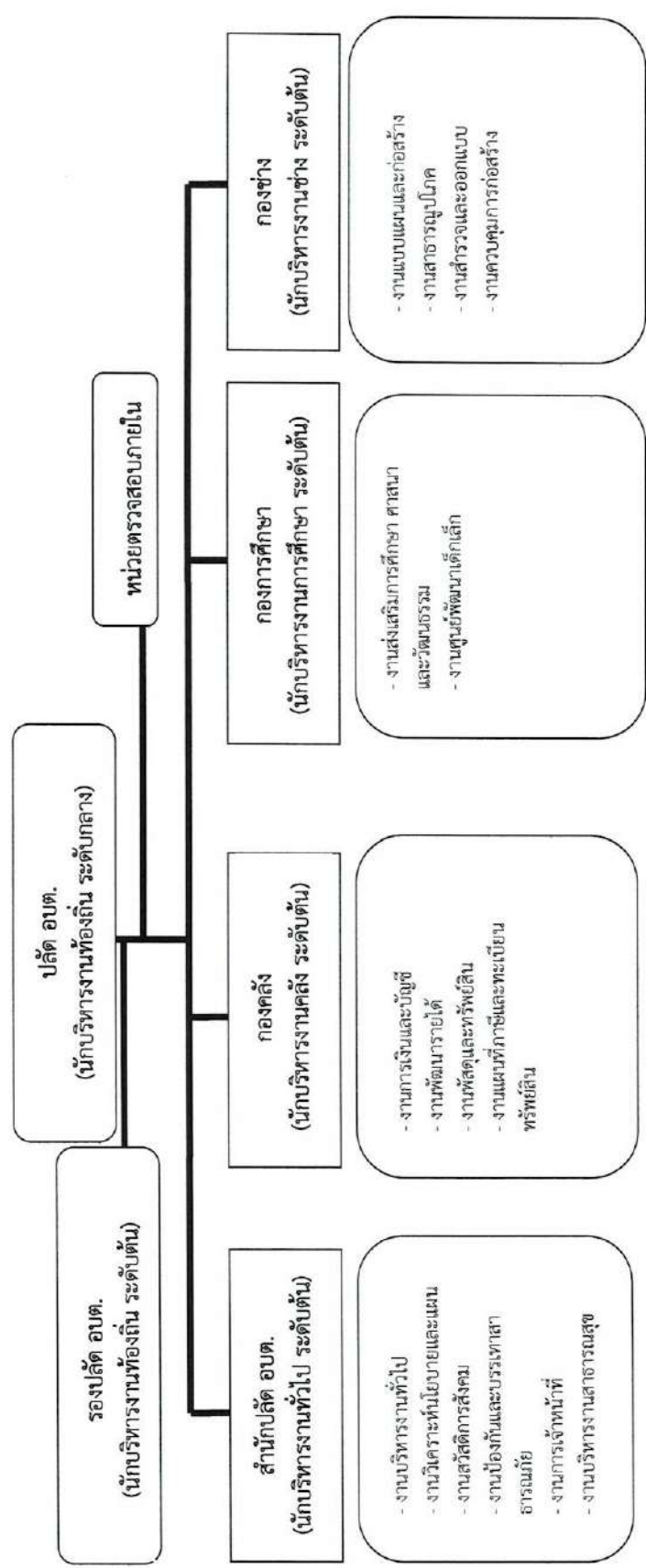
๓.๔ การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๓.๕ ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ ถ่าย

โอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองการศึกษา	กองช่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีนครอง	๑๖	๘	๘	๔	๑	๓๗
ว่าง	๓	๑	๖	๓	-	๑๓
รวม	๑๙	๙	๑๔	๗	๑	๕๐

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒา ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ช่วยวิเคราะห์อัตรากำลังที่ ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานส่วนตำบล โครงสร้างอายุของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๘	จพง. อรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	จพง. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๒๐	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ								
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-	-	

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ๓๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นักวิชาการศึกษา ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักจัดการงานทั่วไป	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) นายช่างโยธา ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานประปา ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เคียงอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๒
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓
วิชาการ	-	-	-	-	-	๔	๔	๒	๑๐
ทั่วไป	-	-	-	-	-	๓	๒	๑	๖
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๒	๒	๑	๕
พนักงานจ้าง	-	-	-	-	๒	๔	๒	๒	๑๐
รวม	-	-	-	-	๒	๑๓	๑๔	๗	๓๗

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑
๒	ครู	๑	-	-	๑
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๑
	รวม	๓	-	-	๓

ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษารายจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดสำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็น

ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จาก ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ เวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะ กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่ง เป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของ ข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา สำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์ สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกล ยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
					๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นายกิตติชัย วิชาเรือง	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	ป.โท		๑		
๒	นางมลวรรณ บุญเลิศ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	ป.ตรี	๑		๑	
๓	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ป.โท		๑		
๔	นางสาวรัชนิยา ภูษะมา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ป.โท	๑	๑	๑	
๕	นางสาวรุ่งนภา นนหนา	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๖	นางธิดารัตน์ ภูเพ็งใจ	นักวิเคราะห์	ชก.	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๗	นางสาวกษมา ปะนะมั่ง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๘	นางยุภาวดี ภูผาหลวง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส.	๑	๑	๑	
๙	จ.อ.ฐิติพงษ์ หงษ์คำ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	ปวส.	๑	๑	๑	
๑๐	นายวิริยะ เชาว์พานิช	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	อนุปริญญา	๑	๑	๑	
๑๑	นางสาวปริศนา ทองดอนบม	ผช.นักวิเคราะห์	-	ป.ตรี	๑		๑	
๑๒	นายคมกริช กำเนิดพรหม	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	ป.ตรี		๑		
๑๓	นางเสถียร ทองน้อย	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ปวส.		๑		
๑๔	นายนิรุช หมั่นสระเกษ	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	ปวส.		๑	๑	
๑๕	นางสุรพร ชันธมูล	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวช.	๑			
๑๖	นางรัตนาวลัย อินอุ่นโชติ	คนงาน	-	ม.๖				
๑๗	นางคมคิด ภูอาภรณ์	นักบริหารงานคลัง	ต้น	ป.ตรี	๑		๑	
๑๘	นางรัตนันต์ ภูสำโรง	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.ตรี	๑	๑	๑	

๑๙	นางดวงเนตร ภูอากาศ	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๒๐	นางสาวพรพิศ เหล่าพร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	ปวส.		๑		
๒๑	นายมนตรี ผจงศิลป์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส.		๑		
๒๒	นายเอกภพ สุภาชี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ป.ตรี		๑		
๒๓	นางสาวอุไรรัตน์ ภูตานิ้ว	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปวส.		๑		
๒๔	นางวรรณวิภา บางสำรวจ	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวส.		๑		
๒๕	นายอำนาจ ภูอากาศ	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	ปวช.	๑		๑	
๒๖	นายบรรลู่ ภูชั้น	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	-	ปวช.	๑		๑	
๒๗	นางอรอุมา เรืองสุข	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวช.		๑		
๒๘	นางสำอาง ภูหัวตลาด	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวท.		๑		
๒๙	นางกัญญ์ณกนก คงไมตรี	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	ป.โท	๑	๑	๑	
๓๐	นางขวัญเมือง พิมพ์คำ	ครู	คศ.๓	ป.โท	๑	๑	๑	
๓๑	นางวรรณิภา ชำนาญพล	ครู	คศ.๓	ป.โท	๑	๑	๑	
๓๒	นางกุลลีนี ภูแล่นนา	ครู	คศ.๒	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๓๓	นางอรอนงค์ จำไธสง	ครู	คศ.๒	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๓๔	นางมะลีย์ ภูแล่นนา	ครู	คศ.๒	ป.โท	๑	๑	๑	
๓๕	นางสาวสุจิตตรา กิ่งผา	ผช.นักสันตนาการ	-	ป.ตรี	๑	๑	๑	
๓๖	นางจันมณี เขาวพานิช	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ปวช.		๑		
๓๗	นางสาวกนกพรรณ คาวีวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	ป.ตรี	๑	๑	๑	

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า จัดท้าวสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดังนี้

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า จัดท้าวพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เช่น

- ๑) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๒) พัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- ๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีความรู้สึกดี ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
- ๕) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ดังนี้

“STRONG”

- S = Service Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนได้รับความพึงพอใจ เสมอภาคและเป็นธรรม
- T = Team work : การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีความต้องการของประชาชน
- O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N = Network : สร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G = Goal : เพื่อเป้าหมาย คือ ประชาชน มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

รายละเอียดของกิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ	-กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	-ในแต่ละปีงบประมาณ มีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบจำนวน ๒ ครั้ง
๒.สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	-สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย -เปิดเผยกระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-อบต.เปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก -บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินในรอบ
๓.กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	-สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ	-อบต.หนองฮีเฒ่า มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.ปลูกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	-น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	-ข้าราชการและพนักงานจ้าง ได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกิจวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	-โครงการอบรมของ อบต. ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของข้าราชการ -ข้าราชการ ได้รับการส่งเสริมเข้าอบรม ตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง
๓.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้	-ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม -จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	-ข้าราชการ อบต.หนองฮีเฒ่า เป็นบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย -ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษาสืบค้น ในแต่ละด้าน
๔.การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้าง บรรจุใหม่	-ข้าราชการ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	-ข้าราชการ ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส	-ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด -มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินทุกรอบ	-การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน
๒.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	-ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนทำการประเมิน	-อบต.หนองฮีเฒ่า มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	-ผู้บริหารของ อบต.หนองฮีเฒ่า นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบการบริหารงาน
๒.เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากร อบต.ให้บริการต่อประชาชน	-ผู้บริหารของ อบต.หนองฮีเฒ่า นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของ อบต.หนองฮีเฒ่า

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนามูลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๑	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๒
สำนักงานปลัด			
<u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u>			
- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
<u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u>			
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุญาตได้เดินทางไปราชการ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
กองคลัง			
<u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u>			
- ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
<u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u>			
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอนุญาตเดินทางไปราชการ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๑	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๒
กองช่าง <u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u> - ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ <u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u> - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน	๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ</u> - ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ <u>ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ</u> - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก ค่าบริการจอดรถ ท่าอากาศยาน ค่าผ่านทางด่วนพิเศษ ค่าธรรมเนียมในการใช้สนามบิน	๓๐,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐ ๓๐,๐๐๐

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า ทราบ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘) นางสาวรัชนิยา ภูษะมา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทราทรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเฒ่า

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

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

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

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเต่า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอีเต่า ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ที่ ๓๐๙ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/ เลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ) ร้อยโท

(สมชาย อินอุ่นโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ผู้รับ... วันที่ ๓๐, มิถุนายน
ผู้แทน... วันที่ ๓๐, มิถุนายน
ผู้พิมพ์... วันที่ ๓๐, มิถุนายน

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙

วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	สมชาย อินอุ่นโชติ	
๒.	นายกิตติชัย วิหาเรือง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กิตติชัย วิหาเรือง	
๓.	นางมลิวรรณ บุญเลิศ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	มลิวรรณ บุญเลิศ	
๔.	นางคมคิด ภูอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	คมคิด ภูอาภรณ์	
๕.	นางกัญจน์กนก คงไมตรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กัญจน์กนก คงไมตรี	
๖.	นางสาวกนกพรรณ คาวีวงศ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กนกพรรณ คาวีวงศ์	
๗.	สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด	เฉลิมพล คุณาเมือง	
๘.	นางสาวรัชนิยา ภูชะมา	นักทรัพยากรบุคคล	รัชนิยา ภูชะมา	

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุม

๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ

ประธานคณะกรรมการฯ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า ที่ ๓๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/ เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตาม ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรร งบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

-รับทราบ-

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ร้อยโทสมชาย อินอุ่นโชติ
ประธานคณะกรรมการฯ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุม กระผมขอให้ เลขานุการ ชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ด้วยครับ

สิบเอกเฉลิมพล คุณาเมือง
เลขานุการ/กรรมการฯ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙-๒๘๐ ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองฮีเฝ้าจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังประธานกรรมการได้กล่าวเบื้องต้นแล้ว กระผม จึงขออธิบายขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีองค์ประกอบ ๕ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล
- ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ดิฉันได้งบประมาณมาจากการทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙ ซึ่งได้ถ่ายเอกสารให้คณะกรรมการทุกท่านได้ พิจารณาต่อไปครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ -

นายกิตติชัย วิชาเรือง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กระผมขอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร ๓ ปี มีดังนี้

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาใน
ด้านความรู้ ความสามารถ
๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติ
ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน
๔. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน
จ้างนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับงานและ
เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
หนองฮีเฒ่า ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาทุกคน
พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหาร อำนวยการ ตำแหน่ง
สายงานผู้ปฏิบัติ ทั้งประเภทวิชาการ และทั่วไป และพนักงานจ้าง
จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดย
การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรมีการวิเคราะห์ SWOT
ทำจุดอ่อน จุดแข็ง มีโอกาสพัฒนาและสามารถนำมาปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำมาประกอบกับการจัดทำ
ITA ให้สอดคล้องกันและการประเมินผู้บริหารด้วย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร นักทรัพยากรบุคคลได้
แจกเอกสารเกี่ยวกับงบประมาณในแต่ละส่วนนำมาจากข้อบัญญัติ
งบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

๑.สำนักปลัดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้ง
งบประมาณไว้ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒.กองคลัง ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ตั้ง
งบประมาณไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท

๓.กองช่าง ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการตั้ง
งบประมาณไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ค่าธรรมเนียมและค่า
เดินทางไปราชการ ตั้งงบประมาณไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท