



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร | ๒ |
| ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร | ๔ |
| ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๔ |
| ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๗ |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร | ๘ |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม | ๘ |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๐ |
| ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๑ |
| ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร | ๑๓ |
| ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๓ |
| ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๑๔ |
| ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี | ๑๔ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร | ๑๕ |
| ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา | ๑๕ |
| ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๑๕ |
| ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๖ |
| ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๘ |
| ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๑๘ |
| ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน | ๒๐ |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๒๒ |
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) | ๒๒ |
| ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) | ๒๒ |
| ๔.๓ ค่านิยม | ๒๒ |
| ๔.๔ เป้าประสงค์ | ๒๓ |
| ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๒๓ |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร | ๒๘ |
| ๕.๑ ความรับผิดชอบ | ๒๘ |
| ๕.๒ การติดตามและประเมินผล | ๒๘ |
| ๕.๓ บทสรุป | ๓๐ |

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

สำเนาประกาศ อบต.หนองหัวฟาน เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ได้ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนดและกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด

วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงได้จัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คณิตที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัด นครราชสีมาในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เช่น

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กร บริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตาม มาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง ผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ระบุขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรบริหารส่วนตำบล หนองหัวฟาน โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ

หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม แผน พัฒนา บุ ค ล า ก ร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกหมู่บ้าน | แหล่งกักเก็บน้ำตื้นเขินไม่สามารถเก็บน้ำได้เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภค |
| มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน | ถนนที่ใช้ในการสัญจร ส่วนมากเป็นถนนลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| มีน้ำใต้ดินสำหรับการเกษตรปลูกพืชผักเพิ่มรายได้ | น้ำใต้ดินบางแห่งค่อนข้างเค็มไม่สามารถนำมาอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้ |
| มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของ การลงทุนทางเศรษฐกิจ | งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ |

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| มีการส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชน | ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน |
| ประชาชนผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือ | ประชาชนและผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสมีจำนวนมากที่ต้องการความช่วยเหลือ |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประชาชนได้รับการบริการจาก อบต. อย่างสะดวกรวดเร็ว | การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ |
| ประชาชนผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการดำเนินชีวิต | งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอ |
| มีหน่วยงานให้ความรู้ด้านสุขภาพและการรักษาที่ถูกต้องวิธีการ | ประชาชนไม่สนใจออกกำลังกายและการไม่ดูแลสุขภาพ |

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| การฝึกอบรมแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน | งบประมาณดำเนินการไม่เพียงพอ |

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ

๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| มีการส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ | กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและงบประมาณไม่เพียงพอ |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| มีการพัฒนาส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มรายได้ด้านผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร | ขาดการประสานหน่วยงานให้ช่วยกระจายสินค้า |

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม | ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์รวดเร็วโดยขาดการจัดระเบียบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม | ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน |

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา | อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด |
| บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะประสบการณ์ด้านการศึกษา | บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในด้านการจัดการศึกษา |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|------------------------------------------|---------------------|
| เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ | |

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน | งบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนาอยู่จำกัด ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะโครงการเกินศักยภาพและไม่ต่อเนื่อง |
| มีหน่วยงานเครือข่ายภาคีร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน | |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| มีพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มาช่วยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น | งบประมาณมีแนวโน้มเท่าเดิมหรืออาจลดลงตามนโยบายของรัฐบาล |

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง เช่น

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ

๒. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่าง

เข้มแข็ง

๔.การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาทักษะ 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) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

- (๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เช่น
 - ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
 - ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
 - ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
 - ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

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

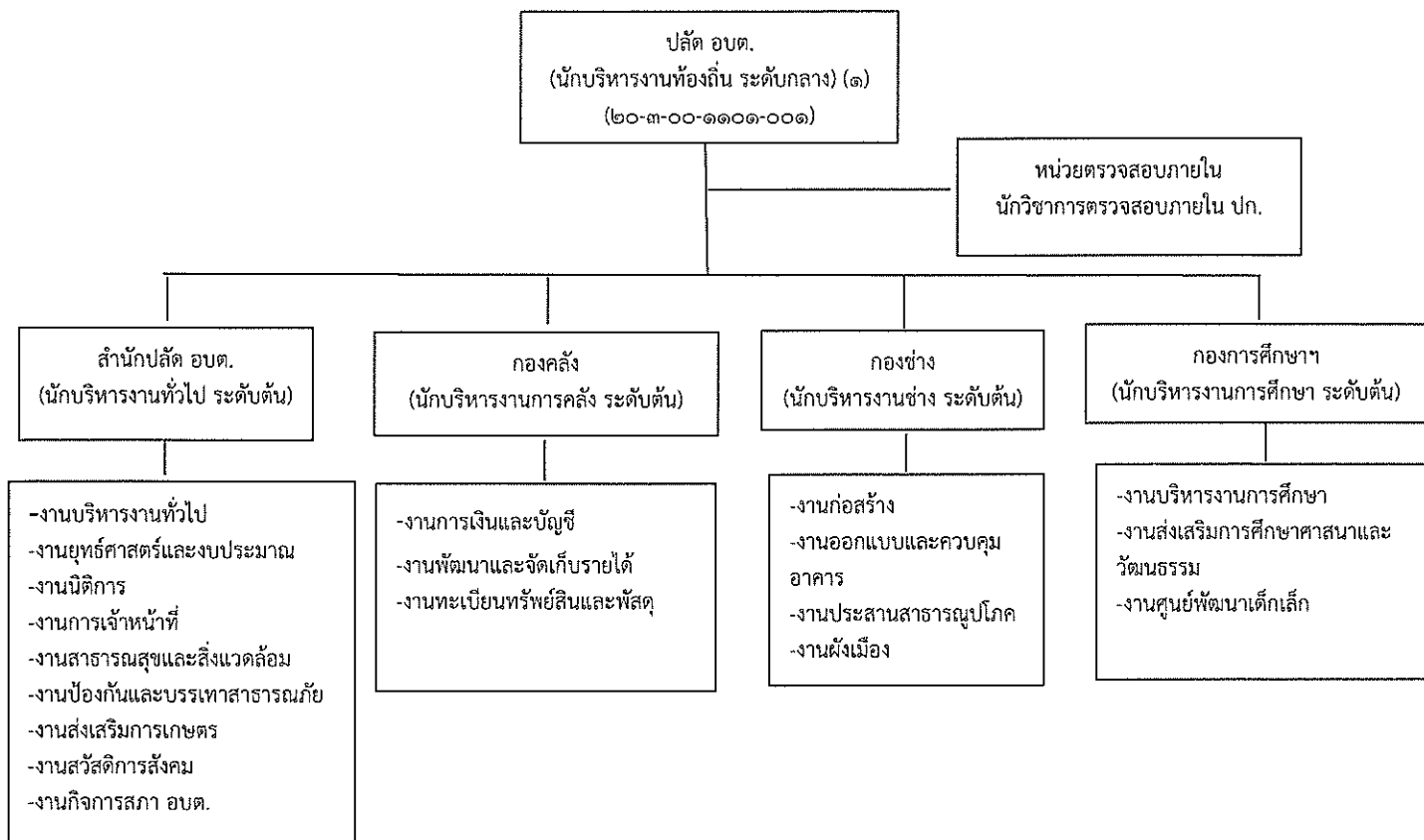
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

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

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



| สำนัก/กอง | ปลัด | หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักปลัด | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษาฯ | รวม |
|-----------|------|-------------------|-----------|---------|---------|--------------|-----|
| มีนครอง | ๑ | ๑ | ๗ | ๕ | ๒ | ๖ | ๒๒ |
| ว่าง | - | | ๔ | ๑ | ๓ | ๕ | ๑๓ |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑๑ | ๖ | ๕ | ๑๑ | ๓๕ |

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ว่าง |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| รวม | ๑๔ | ๑๖ | ๑๖ | ๑๖ | +๒ | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|---------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ว่าง |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | ว่าง |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.หนองหัวฟาน แห่งที่ ๑ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | รอจัดสรรงบประมาณ |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.หนองหัวฟาน แห่งที่ ๒ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | รอจัดสรรงบประมาณ |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็มเงินอุดหนุน |
| <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๒๙ | ๓๔ | ๓๕ | ๓๕ | +๕ | +๑ | - | |

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

| ประเภท | ต่ำกว่า ปวช. | ปวช. หรือ เทียบเท่า | ปวท. หรือ เทียบเท่า | ปวส. หรือ เทียบเท่า | ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า | ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า | ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า | รวม |
|------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------|
| ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น | | - | - | ๑ | ๘ | ๖ | - | ๑๕ |
| ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ลูกจ้างประจำ | - | - | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| พนักงานจ้าง | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๓ | - | - | ๖ |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๒ | ๑๑ | ๖ | - | ๒๒ |
| คิดเป็นร้อยละ | ๔.๕๔ | ๔.๕๔ | ๔.๕๔ | ๙.๐๙ | ๕๐ | ๒๗.๒๗ | - | ๑๐๐.๐๐ |

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น

| บริหารท้องถิ่น | อำนาจการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา | ๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักพัฒนาชุมชน ๕) นักวิชาประชาสัมพันธ์ ๖) นักวิชาการพัสดุ ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักจัดการงานช่าง | ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) นายช่างโยธา |

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

| ประเภท | ช่วงอายุ (ปี) | | | | | | | | คน | อายุเฉลี่ย |
|----------------------------------------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|------------|
| | <= ๒๔ | ๒๕ - ๒๙ | ๓๐ - ๓๔ | ๓๕ - ๓๙ | ๔๐ - ๔๔ | ๔๕ - ๔๙ | ๕๐ - ๕๔ | >= ๕๕ | | |
| บริหารท้องถิ่น | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ | ๕๓.๐๐ |
| อำนวยการท้องถิ่น | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ | - | ๓ | ๕๐.๓๓ |
| วิชาการ | - | - | - | ๒ | ๑ | ๒ | ๑ | - | ๖ | |
| ทั่วไป | | | ๑ | - | ๑ | ๓ | - | - | ๕ | ๔๒.๘ |
| ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๔๓.๑๖ |
| ลูกจ้าง | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๕๗.๐๐ |
| พนักงานจ้าง | - | ๑ | - | ๒ | - | ๒ | - | ๑ | ๖ | ๔๑.๘๓ |
| รวม | - | ๑ | ๑ | ๔ | ๒ | ๘ | ๔ | ๒ | ๒๒ | ๔๖.๒๒ |
| คิดเป็นร้อยละ | - | ๔.๕๔ | ๔.๕๔ | ๑๘.๑๘ | ๙.๐๙ | ๓๖.๓๖ | ๑๘.๑๘ | ๙.๐๙ | ๑๐๐ | |

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

| ลำดับ | สายงาน | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ | | | รวม |
|-------|--------------------------|-------------------------|------|------|-----|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น | - | - | - | - |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป | - | - | - | - |
| ๓ | นักบริหารงานการคลัง | - | - | - | - |
| ๔ | นักบริหารงานช่าง | - | - | - | - |
| ๕ | นักจัดการงานทั่วไป | - | - | - | - |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | - | - |
| ๗ | นักทรัพยากรบุคคล | - | - | - | - |
| ๘ | นักพัฒนาชุมชน | - | - | - | - |
| ๙ | นักวิชาการศึกษา | - | - | - | - |

| | | | | | |
|-----|----------------------------|---|---|---|---|
| ๑๐ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | - | - | - | - |
| ๑๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | - |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | - | - |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บได้ | - | - | - | - |
| รวม | | - | - | - | - |

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ๒๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกๆระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ

และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม 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 เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน

พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

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

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน 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 และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักกรรมมาภิบาล 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|----------------------------------------------|-------|-------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | นายอริย์ชัย หัดถิง | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | รัฐศาสตรบัณฑิต | ๙ ปี ๑๑ เดือน | หลักสูตรนักบริหาร อปท. | - | - | - | |
| | ส่วนนักปลัดเทศบาล (๑๑) | | | | | | | | | |
| ๒ | นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์ | หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๗ ปี ๗ เดือน | - | - | - | +๑ | |
| ๓ | นางบัณฑิตา เพชรน้ำแดง | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๘ ปี ๒ เดือน | - | - | - | +๑ | |
| ๔ | นายสมจิตร แป้นกลาง | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๙ ปี ๘ เดือน | หลักสูตรบุคลากร รุ่นที่ ๑๗ | - | - | - | |
| ๕ | นางปณิตา บุญกลาง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๓ ปี ๔ เดือน | หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | - | |
| ๖ | นางสุมาลี ตรีเหรา | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๗ ปี ๙ เดือน | - | - | - | - | |
| ๗ | นางสาวอรอุมา หวังกิ่งกลาง | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | ๒ ปี ๑๐ เดือน | - | - | - | - | |
| | กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | | |
| ๘ | นางครุณี บุญช่วย | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๑ ปี ๒ เดือน | - | - | +๑ | - | |
| ๙ | นางสาวสุพัตรา คำมะวัน | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๓ ปี ๒ เดือน | - | - | - | - | |
| ๑๐ | นางนันทน์ภัส หวังชิดกลาง | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) | ๕ ปี ๙ เดือน | - | - | - | - | |
| | กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | | |
| ๑๑ | นายวุฒิไกร ทวยศิริ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น | เทคโนโลยีก่อสร้างบัณฑิต | ๑๑ ปี ๑๑ เดือน | - | - | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | | | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------------|------------------------|-------|----------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑๒ | นางสาวจุฑามาศ กลิ่นสุคนธ์ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๗ ปี ๗ เดือน | เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | |
| | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔) | | | | | - | | | | |
| ๑๓ | นายอภิชาติ สามีมาน | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ประกาศนียบัตร (วิชาชีพครู) | ๗ ปี ๗ เดือน | - | - | +๑ | - | |
| | จ.ส.อ.ธนภฤตธวัฒน์ บุญช่วย | เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ชง. | ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | ๓ ปี ๓ เดือน | เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓) | | | | | | | | | |
| ๑๕ | นายพีระเดช ห่วมตะคุ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปล. | การบริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์) | - ปี ๑๐ เดือน | - | +๑ | - | - | |
| รวม | | | | | | | ๓ | ๒ | ๒ | |

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ดังนี้

“มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ บนพื้นฐานการมีสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประโยชน์สุขของประชาชน”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวพาน ดังนี้

“มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานความถูกต้องและการมีสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|--------------------------|------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ | - | - | ๑๕,๐๐๐ | - | - | การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | - | ๒ | ๒ | - | ๗๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| รวม | | | ๑ | ๒ | ๒ | ๑๕,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|---------|---------|-----------------------------------|--------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๒ | ๒๒ | ๒๒ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕) | ๓ | - | ๓ | ๑๒,๐๐๐ | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | - | - | ๑๕ | - | - | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ) | - | - | ๒๒ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| รวม | | | ๒๕ | ๒๒ | ๖๒ | ๑๓๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ | ๒๓๒,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|--------|--------|-----------------------------------|------------------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๓ | ๓ | ๓ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๖,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๒๒ | ๒๒ | ๒๒ | - | - | - | ๑) การฝึกอบรม | สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | - | ๒๒ | ๒๒ | - | ๕,๐๐๐ | ๕,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| รวม | | | ๒๕ | ๔๗ | ๔๗ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๑,๐๐๐ | ๒๑,๐๐๐ | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมายประจำปี | | | งบประมาณ | | | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------|---------|---------|-----------------------------------|--------------------------|
| | | | ๒๕๖๗ (คน) | ๒๕๖๘ (คน) | ๒๕๖๙ (คน) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๒ | ๒๒ | ๒๒ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | - | ๒๒ | ๒๒ | - | ๑๐,๐๐๐ | ๑๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์สมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐) | - | ๒๒ | ๒๒ | - | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๒๒ | ๒๒ | ๒๒ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| รวม | | | ๔๔ | ๘๘ | ๘๘ | ๑๓๐,๐๐๐ | ๒๒๐,๐๐๐ | ๒๒๐,๐๐๐ | | |

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

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ | จำนวนโครงการ | | | งบประมาณ | | | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|----------|---------|---------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ | ๒ | ๒ | ๒ | ๑๕,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | ๗๐,๐๐๐ | |
| ๒ | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง | ๔ | ๔ | ๔ | ๑๓๒,๐๐๐ | ๑๒๐,๐๐๐ | ๒๓๒,๐๐๐ | |
| ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๓ | ๓ | ๓ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๑,๐๐๐ | ๒๑,๐๐๐ | |
| ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร | ๔ | ๔ | ๔ | ๑๑๐,๐๐๐ | ๒๒๐,๐๐๐ | ๒๒๐,๐๐๐ | |
| รวม | | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | ๒๖๙,๐๐๐ | ๔๓๑,๐๐๐ | ๕๔๓,๐๐๐ | |

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

ที่ ๓๘๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

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

มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)


(นายสมศักดิ์ พิมพ์ปฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน



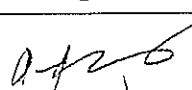


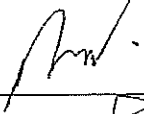

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑ | นายสมศักดิ์ พิมพ์ปัฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หนองหัวฟาน | ประธานกรรมการ |  | |
| ๒ | นายอริย์รัช หัตถกิจ ปลัด อบต.หนองหัวฟาน | กรรมการ |  | |
| ๓ | นางตรุณี บุญช่วย ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |  | |
| ๔ | นายวุฒิไกร ทวยศิริ ผู้อำนวยการกองช่าง | |  | |
| ๕ | นายอภิชาติ สาพิมาน นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ | กรรมการ |  | |
| ๖ | นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและ เลขานุการ |  | |
| ๗ | นายสมจิตร แบนกลาง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |  | |

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน

ผู้เข้าประชุม

| | | | |
|------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายสมศักดิ์ พิมพ์ปรุ | ตำแหน่ง | นายกอบต.หนองหัวฟาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอริย์รัช หัตถกิจ | ตำแหน่ง | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นางครุณี บุญช่วย | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายวุฒิไกร ทวยศิริ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางอภิชาติ สาพิมาน | ตำแหน่ง | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์ | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นายสมจิตร เป็นกลาง | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาร่วมประชุม
ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานที่ ๓๘๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

| | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/ท้องถิ่น...

| | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ที่ประชุม | รับทราบ |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ผ่านมา ไม่มี |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องเสนอเพื่อทราบเพื่อพิจารณา ๓.๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ |

ผช.เลขานุการ การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตาม
กรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดย
กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีสาระสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลในการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟานครั้งนี้ มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย
ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ขึ้น เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการ
ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน
ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล
มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มี
ความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ
โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖
กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ
เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง
ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ
ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)
มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ
เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

/ต้องดำเนิน...

ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน อำเภอ ขามสะแกแสง จังหวัด นครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่ละแห่ง เช่น

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ

/เป้าหมาย...

เป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่ละแห่ง โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

- ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี
 - ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร
 - ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา
 - ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
 - ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน
 - ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
 - ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)
 - ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
 - ๔.๓ ค่านิยม
 - ๔.๔ เป้าประสงค์
 - ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
 - ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
 - ๕.๑ ความรับผิดชอบ
 - ๕.๒ การติดตามและประเมินผล
 - ๕.๓ บทสรุป
- จึงนำเรียนมาให้ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๒ การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ การพิจารณาดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี จะให้ผ.เลขานุการชี้แจงว่ามีรายละเอียดในส่วนไหนบ้างที่ต้องร่วมกันพิจารณาเสนอความเห็นเชิญผ.เลขานุการครับ

ผ.เลขานุการ การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการจะต้องร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เชิญครับ

กรรมการ (ผอ.กองช่าง) อบต.หนองหัวพานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่น ในด้านที่กองช่างรับผิดชอบ มีดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
 - (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๓) การขนส่งมวลขนและการวิศวกรรมจราจร
 - (๔) การสาธารณสุขการ
 - (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคครอบคลุมทุกหมู่บ้าน | แหล่งกักเก็บน้ำตื้นเขินไม่สามารถเก็บน้ำได้เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภค |
| มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน | ถนนที่ใช้ในการสัญจร ส่วนมากเป็นถนนลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| มีน้ำใต้ดินสำหรับทำการเกษตรปลูกพืชผักเพิ่มรายได้ | น้ำใต้ดินบางแห่งค่อนข้างเค็มไม่สามารถนำมาอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้ |
| มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ | งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ |

ประธานกรรมการ รับผิดชอบไปเชิญกรรมการท่านต่อไปเลยครับ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) อบต.หนองหัวพานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่น ในด้านที่สำนักปลัด อบต. รับผิดชอบ มีดังนี้

- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

/(๗) การจัด...

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| มีการส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชน | ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน |
| ประชาชนผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือ | ประชาชนและผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสมีจำนวนมากที่ต้องการความช่วยเหลือ |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประชาชนได้รับบริการจาก อบต. อย่างสะดวกรวดเร็ว | การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ |
| ประชาชนผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการดำเนินชีวิต | งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอ |
| มีหน่วยงานให้ความรู้ด้านสุขภาพและการรักษาที่ถูกวิธี | ประชาชนไม่สนใจออกกำลังกายและการไม่ดูแลสุขภาพ |

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีแผนการจัดการ กฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม | ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม และส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| การฝึกอบรมแผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน | งบประมาณดำเนินการไม่เพียงพอ |

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

/ (๒) การจัด...

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| มีการส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ | กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและงบประมาณไม่เพียงพอ |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| มีการพัฒนาส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่เพื่อเพิ่มรายได้ด้านผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร | ขาดการประสานหน่วยงานให้ช่วยกระจายสินค้า |

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม | ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์รวดเร็วโดยขาดการจัดระเบียบและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม | ขาดการประสานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน |

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

/๓) การแบ่ง....

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจน | งบประมาณในการบริหารจัดการพัฒนามีอยู่จำกัด ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะโครงการเกินศักยภาพและไม่ต่อเนื่อง |
| มีหน่วยงานเครือข่ายภาคีร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน | |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| มีพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มาช่วยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น | งบประมาณมีแนวโน้มเท่าเดิมหรืออาจลดลงตามนโยบายของรัฐบาล |

ประธาน ครับต่อไปเชิญกรรมการท่านต่อไปเลยครับ

กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา) อบต.หนองหัวฟานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ในด้านที่กองการศึกษา รับผิดชอบ มีดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

| จุดแข็ง (Strengths : S) | จุดอ่อน (Weaknesses :W) |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา | อุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด |
| บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะประสบการณ์ด้านการศึกษา | บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการศึกษา |

| โอกาส (Opportunities : O) | อุปสรรค (Threat :T) |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เด็กเล็กได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ | การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ |
| ประชาชนได้ร่วมรักษาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น | งบประมาณในการดำเนินโครงการไม่เพียงพอประกอบกับระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนทำให้การดำเนินงานบางอย่างไม่สามารถทำได้ |

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) จากที่ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ขอเสนอภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

| ภารกิจหลัก | ภารกิจรอง |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค ๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ | ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ๒. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพในชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างเข้มแข็ง ๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ |

ประธานกรรมการ จากที่กรรมการแต่ละท่านได้มีดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปแล้วนั้นไม่ทราบว่าคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมแก้ไขเปลี่ยนแปลงอะไรอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมเพื่อรับรองการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ด้วยครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ ครับเชิญ ผช.เลขานุการต่อไปเลยครับ

ผช.เลขานุการ ในส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวพาน เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น (รายงานแบบรายงานประชุม) ดังนี้

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ซึ่งจะช่วยให้ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- (๔) อุปสรรค (Threats)
- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในส่วนนี้เชิญคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาครับ

กรรมการ (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) อบต.หนองพาน มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ผมเห็นว่าควรให้เข้ารับการฝึกอบรมในปีแรกเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

กรรมการ (ผอ.กองคลัง) สำหรับข้าราชการที่ยังไม่เคยผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน ก็ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมและงบประมาณ ในการวางแผนส่งบุคลากรเข้าอบรม เพราะการฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

กรรมการ (รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา) เห็นด้วยครับ ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ต้องดูความเหมาะสมและงบประมาณ ในการวางแผนส่งบุคลากรเข้าอบรม ประกอบกับครั้งนี้เป็นการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ครั้งแรก ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีแรกเห็นควรวางแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เนื่องจากอบต.หนองหัวพาน มีข้าราชการบรรจุใหม่ ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมในปีแรกเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ ดังนั้น ในปีต่อไปซึ่งต้องวางแผนก็ควรเป็นข้าราชการที่ยังไม่เคยผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงานเพื่อส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ในร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ครั้ง ที่มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คงกำหนดไว้ไม่ทุกตำแหน่งเนื่องจากงบประมาณในปีไม่เพียงพอ ต้องดูในเรื่องของงบประมาณ ที่ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน แน่นนอน ในปีต่อไป ครับ

กรรมการ (ปลัด อบต.) เห็นด้วยกับพ.น.ส.บ. ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมในปีแรกเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุในตำแหน่งนี้วิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ครับ

ประธานกรรมการ จากที่กรรมการแต่ละท่านได้เสนอความเห็นสอดคล้องกันในการการวางแผนส่งบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ นั้นต้องดูในเรื่องเหมาะสมและงบประมาณ โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณที่ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ข้อเท็จจริงงบประมาณในส่วนนี้ขอ อบต.หนองหัวฟาน ตั้งงบประมาณไว้ตั้งแต่ปีงบประมาณก่อนข้างน้อย เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับข้าราชการที่ยังไม่เคยผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงานหรือหลักสูตรอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประธานกรรมการ ครับเชิญ ผ.ช.เลขานุการต่อไปเลยครับ

ผ.ช.เลขานุการ ต่อไปในส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาขอเสนอ ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ บนพื้นฐานการมีสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและประโยชน์สุขของประชาชน”

ค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่านิยม

“มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานความถูกต้องและการมีสำนึกรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่”

ประธานกรรมการ มีกรรมท่านอื่นๆที่นำเสนอ วิสัยทัศน์ (Vision) และ ค่านิยม เพิ่มเติมหรือไม่ถ้าไม่มีขอผมมติที่ประชุมเห็นชอบในส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ ที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์ พิจารณา และนำเสนอ ด้วยครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ ต่อไปให้เลขานุการดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น
ไม่มี

ปิดประชุม

๑๒.๐๐ น.



(นายสมจิตร เบ็นกลาง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายเกียรติศักดิ์ ตั้งพงษ์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความ ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๗๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ไปแล้วนั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน นำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

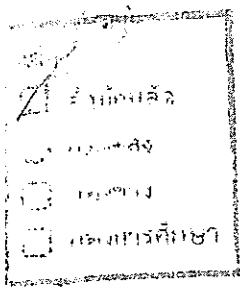
จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ พิมพ์ปัฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฟาน



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัวฝาย
 รับที่ 1017
 วันที่ 27, ก.ย. 2566

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
 ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมหลวงพ่อคุณปรีสุทโธ ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

| | | | |
|-----------------------|----------------|---------------------------------------------|----------------------|
| ๑. นายสมเกียรติ | วิริยะกุลนันท์ | รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสิทธิกร | จันทร์วิเศษ | (แทน) ปลัดจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๓. นายสุรพันธ์ | ศิลาสุวรรณ | หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๔. นางวันเพ็ญ | อำพาส | คลังจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๕. นายพุทธชาติ | สามงาม | (แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๖. นายจักรกริศน์ | หลวงกิจจา | (แทน) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๗. นายอนันต์ | ถ้ำทอง | ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๘. นายชวดล | สง่าศรี | (แทน) นายอำเภอเมืองนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๙. นายมนู | คุขุนทด | (แทน) นายอำเภอปากช่อง | กรรมการ |
| ๑๐. นายมูธาธีร์ | รักษาติเจริญ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๑. นายอัสนีย์ | เขาวัวาทิน | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๒. นายประถม | กลั่นศรีสุข | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๓. นายมงคล | วัฒน์กุล | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๔. นายฉัตรชัย | รุ่งเจริญพงษ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๕. นายอนุกุล | แสงทองฉาย | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๖. นายชัยยงค์ | สมภิรมย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๑๗. นายจำเริญ | เปล้ากระโทก | นายก อบต.หนองบัวศาลา | กรรมการ |
| ๑๘. นายสุริยะ | เลียนอย่าง | นายก อบต.หินโคน | กรรมการ |
| ๑๙. นายคมแสน | พิลาสมบัติ | นายก อบต.วังไม้แดง | กรรมการ |
| ๒๐. นายประทุม | ชัชวิญญา | ประธานสภา อบต.สุขเกษม | กรรมการ |
| ๒๑. นายทวีชัย | กุดกระโทก | ประธานสภา อบต.หนองบัวศาลา | กรรมการ |
| ๒๒. นายสายันต์ | เสริมสิริอำพร | ประธานสภา อบต.สระตะเคียน | กรรมการ |
| ๒๓. นายนิธิศ | คงอินทร์ | ปลัด อบต.โคกไทย | กรรมการ |
| ๒๔. นายชัยพิชิต | เย็นกลาง | ปลัด อบต.หมื่นไวย | กรรมการ |
| ๒๕. ว่าที่ร้อยตรีเดชา | ประจูดทะเล | ปลัด อบต.มะเรียง | กรรมการ |
| ๒๖. นายทองใบ | หนูไพล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ | (เลขานุการ) |
| ๒๗. นางสาวพิชญ์สินี | รัตนพันธ์ดำรง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | (ผู้ช่วยเลขานุการ ๑) |
| ๒๘. นางสาวรภักซ์ | เกินกลาง | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ | (ผู้ช่วยเลขานุการ ๒) |

ผู้ไม่มาประชุม

| | | | |
|---------------|------------|---------------|-----------|
| ๑. นายกัมปนาท | สุประพนธ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติดภารกิจ |
| ๒. นายธีระ | กลั่นลำตวน | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ติดภารกิจ |

[Handwritten Signature]

/ผู้เข้าร่วมประชุม...

ผู้เข้าร่วมประชุม

| | | |
|-------------------|--------------|-----------------------------------------------------|
| ๑. นายพรศน์ธรรม | ภูวรัตน์โชติ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ |
| ๒. นางธนิดา | ภูมิโคกรักษ์ | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางวิไลวรรณ | สาพิลาศ | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ |
| ๔. นางสาวพรทิพย์ | บัวทอง | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ |
| ๕. นายเฉลิมวุฒิ | กองแก้ว | นิติกรชำนาญการ |
| ๖. นางสาวทัศนสุดา | ประรมัสโส | นิติกรปฏิบัติการ |
| ๗. นายวิศิษฐ์ | ศรีแก้ว | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานา (นายสมเกียรติ) ที่ประชุมครบองค์ประชุม ประธานกล่าวเปิดการประชุม แนะนำตนเอง และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้
มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๙ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการดำเนินการจากการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓.๑ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการสำหรับสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานและ
ระดับปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนระดับฯ ทั้ง ๔ ราย แล้ว

๓.๒ การโอนพนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร) องค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้ง ๑๒ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๑๒ ราย แล้ว

๓.๓ การโอนพนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้ปฏิบัติ) องค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้ง ๑๐ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๑๐ ราย แล้ว

๓.๔ การโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งใหม่ในส่วนราชการภายในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย องค์การบริหารส่วนตำบลหินดาด อำเภอด่านขุนทด ได้ดำเนินการออกคำสั่ง
เรียบร้อยแล้ว

๓.๕ การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง
ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๔ ราย แล้ว

๓.๖ การโอนไปส่วนราชการอื่นของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้ง ๔ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๔ ราย แล้ว

๓.๗ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาแต่งตั้ง
เป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ แห่ง ได้ดำเนินการออกคำสั่ง ทั้ง ๗ ราย แล้ว



/๓.๘ การลาออก...

๕.๑๓ ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ชื่อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒๔๓ แห่ง

๒. ชื่อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

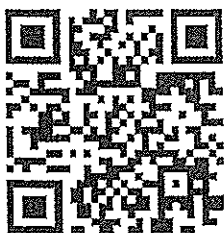
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. ชื่อพิจารณา

คณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๕ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖ โดยได้พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ และการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง (รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓) ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

จึงนำเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับแก้ตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับแก้ตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามบัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ รายละเอียดตาม <https://drive.google.com/file/d/> หรือ QR CODE ที่แนบมาพร้อมนี้



Handwritten signature

Handwritten mark

ข้อ ๒. เห็นด้วยหรือไม่หรือมีความเห็นอย่างไรในการให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีอำนาจพิจารณาและมีมติให้พนักงานส่วนตำบลโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และนายองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมติที่นั้นภายในสี่สิบห้าวันโดยในมาตรา ๒๖ ให้ความในมาตรา ๑๗ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี ดังนี้


"ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบล ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและมีมติให้พนักงานส่วนตำบล โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ และให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามมติที่นั้น ภายในสี่สิบห้าวัน ในกรณีที่นายองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยไม่ต้องดำเนินการสอบสวนและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งการตามที่เห็นสมควร"

มติที่ประชุม เห็นชอบตามประเด็นการรับฟังความเห็น


ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมการพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์

ปิดประชุมเวลา ๑๗.๓๕ น.

เรียน นายก อบต.หนองหัวฝาน
 แจ้งใบเรขาราบ
 ...
- ที่ ๑๖/๒๖
- ...
ณ วันที่ ๑๖/๒๖

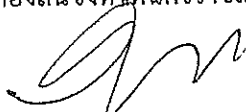
(ลงชื่อ)  ผู้จตุรายนการประชุม

(นางสาวกรปภัช เกินกลาง)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทองใบ หนูไพล)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

รับรองรายงานการประชุม ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๘๕๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

 (นายอริย์รัช ทัตถกิจ) นายสมศักดิ์ พิมพ์พิรุ
ปลัด อบต.หนองหัวฝาน นายก อบต.หนองหัวฝาน



ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๑

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
ถนนมหาศาลไทย นม ๓๐๐๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ (รายชื่อแนบท้าย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิมให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามแบบแสดงรายงานฯ วาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ ดังนั้น จึงให้อำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถสืบค้นได้ใน www.koratdla.go.th อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายชินทร์ ทองตุ้ง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร/โทรสาร ๐-๔๔๒๕-๖๖๐๘, ๐-๔๔๒๕-๕๕๒๐ ต่อ ๒๑, ๒๒

บัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | อปท. | อำเภอ | การแต่งตั้ง คกก.จัดทำแผนฯ | | บทวิเคราะห์ทำงาน | | แผนพัฒนาบุคลากร | | การกำหนดตำแหน่ง | | | | | | ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | | | มติคณะกรรมการ | มติ ก.อบต.จ.นม. | |
|-----|-----------------|------------|---------------------------|--------|------------------|--------|-----------------|------------|-----------------|-------------------------|------|------|----------|------|----------------------------------|---------|---------|---------------|--------------------------|---------|
| | | | ถูก | ไม่ถูก | ถูก | ไม่ถูก | เหมาะสม | ไม่เหมาะสม | อัตรา | อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | ๒๕๖๗.๐๐ | ๒๕๖๘.๐๐ | | | ๒๕๖๙.๐๐ |
| | | | | | | | | | | กำลังเดิม | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | | | | | |
| ๒๑๒ | อบต.หนองหัวฟาน | ขามสะแกแสง | / | | / | | / | | ๓๐ | ๓๔ | ๓๕ | ๓๕ | +๕/-๑ | +๑ | - | ๓๔.๐๓ | ๓๔.๕๓ | ๓๓.๙๒ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๑๓ | อบต.ชีวิ๊ก | ขามสะแกแสง | / | | / | | / | | ๓๑ | ๓๙ | ๓๙ | ๓๙ | +๘ | - | - | ๓๖.๔๓ | ๓๕.๘๒ | ๓๕.๒๐ | เห็นชอบ/ไม่เห็น ๒ คน. | เห็นชอบ |
| ๒๑๔ | อบต.เมืองเกษตร. | ขามสะแกแสง | / | | / | | / | | ๒๙ | ๓๓ | ๓๓ | ๓๓ | +๕/-๑ | - | - | ๓๔.๗๖ | ๓๔.๑๘ | ๓๓.๕๙ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๑๕ | อบต.พวงาค | ขามสะแกแสง | / | | / | | / | | ๒๙ | ๓๕ | ๓๕ | ๓๕ | +๘/-๒ | - | - | ๓๐.๖๑ | ๓๐.๗๘ | ๓๐.๒๒ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๑๖ | อบต.ขามสะแกแสง | ขามสะแกแสง | / | | / | | / | | ๔๐ | ๔๔ | ๔๔ | ๔๔ | +๔ | - | - | ๒๘.๑๓ | ๒๗.๗๖ | ๒๗.๓๗ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๑๗ | อบต.เมืองนาท | ขามสะแกแสง | / | | / | | / | | ๓๒ | ๓๗ | ๓๗ | ๓๗ | +๕ | - | - | ๓๑.๘๔ | ๓๑.๓๑ | ๓๐.๓๗ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๑๘ | อบต.ตะขบ | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๗๑ | ๘๑ | ๘๑ | ๘๑ | +๑๐ | - | - | ๒๙.๗๘ | ๒๙.๑๓ | ๒๘.๔๗ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๑๙ | อบต.ตะคุ | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๗๕ | ๘๒ | ๘๒ | ๘๒ | +๗ | - | - | ๒๕.๖๘ | ๒๕.๑๘ | ๒๔.๖๙ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๐ | อบต.ธงชัยเหนือ | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๔๗ | ๕๐ | ๕๐ | ๕๐ | +๓ | - | - | ๓๑.๓๓ | ๓๐.๖๙ | ๓๐.๐๔ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๑ | อบต.สุขเกษม | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๓๕ | ๓๗ | ๓๗ | ๓๗ | +๒ | - | - | ๒๘.๗๖ | ๒๘.๒๒ | ๒๗.๖๗ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๒ | อบต.ดอน | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๓๓ | ๓๗ | ๓๗ | ๓๗ | +๔ | - | - | ๓๐.๘๘ | ๓๐.๓๖ | ๒๙.๘๑ | เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน. | เห็นชอบ |
| ๒๒๓ | อบต.เกษมทรัพย์ | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๓๓ | ๓๖ | ๓๖ | ๓๖ | +๓ | - | - | ๓๗.๕๕ | ๓๖.๘๙ | ๓๖.๒๖ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๔ | อบต.ตูม | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๓๖ | ๓๙ | ๓๙ | ๓๙ | +๓ | - | - | ๒๗.๗๕ | ๒๗.๑๘ | ๒๖.๖๐ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๕ | อบต.โคกไทย | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๓๗ | ๔๗ | ๔๗ | ๔๗ | +๑๐ | - | - | ๓๗.๑๒ | ๓๖.๘๑ | ๓๖.๐๙ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๖ | อบต.ภูหลวง | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๔๑ | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | +๗ | - | - | ๓๘.๓๕ | ๓๗.๗๐ | ๓๖.๑๙ | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| ๒๒๗ | อบต.สะแกราช | ปักธงชัย | / | | / | | / | | ๕๘ | ๗๒ | ๗๒ | ๗๒ | +๑๔ | - | - | ๒๘.๓๓ | ๒๗.๗๙ | ๒๗.๒๕ | เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน. | เห็นชอบ |

P

๕๐

๓.แบบตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดนครราชสีมา

| ลำดับ ที่ | อำเภอ | อปท. | ส่วนราชการ | จำนวนอัตรากำลังตามแผนฉบับเดิม | | | | | | จำนวนอัตรากำลังที่เพิ่ม/ลดตามแผนปี ๒๗-๒๙ | | | | | | หมายเหตุ | มติ คณะกรรมการ | มติ ก.อบต จ.นม |
|--------------|--------------|----------------|---------------------|-------------------------------|----------|---------|--------|--------|------|------------------------------------------|-----------|---------|--------|--------|------|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | บริหาร | อำนวยการ | วิชาการ | ทั่วไป | ลจ.ปจ. | หนจ. | บริหาร | อำนวยการ | วิชาการ | ทั่วไป | ลจ.ปจ. | พนจ. | | | |
| ๒๑๑ | เทพารักษ์ | อบต.วังยายทอง | ปลัด อบต.(กลาง) | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| | | | สำนักปลัดฯ | - | ๑ | ๓ | ๑ | - | ๔ | - | - | - | +๒ | - | - | เพิ่มความปริมาณงาน | | |
| | | | กองคลัง | - | ๑ | ๑ | ๓ | - | ๒ | - | - | - | - | - | - | | | |
| | | | กองช่าง | - | ๑ | - | ๒ | - | ๑ | - | - | +๑ | - | - | - | เพิ่มความโครงสร้าง | | |
| | | | กองการศึกษาฯ | - | ๑ | ๓ | - | - | ๒ | - | +๑ | - | - | - | - | เพิ่มความโครงสร้าง | | |
| | | | | | | | | | | | (ผอ.ศพด.) | | | | | คณ.อบต.วังยายทอง | | |
| | | | กองส่งเสริมการเกษตร | - | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | +๒ | - | - | เพิ่มความโครงสร้าง | | |
| | | | หน่วยตรวจสอบภายใน | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| ๒๑๒ | อ.จามสระเกษง | อบต.หนองหัวฟาน | ปลัด อบต.(กลาง) | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | เห็นชอบ | เห็นชอบ |
| | | | สำนักปลัดฯ | - | ๑ | ๔ | ๑ | - | ๕ | - | - | +๑ | - | - | - | เพิ่มความปริมาณงาน | | |
| | | | กองคลัง | - | ๑ | - | ๓ | - | ๑ | - | - | +๑ | -๑ | - | - | เพิ่มความโครงสร้าง | | |
| | | | กองช่าง | - | ๑ | - | ๒ | - | ๑ | - | - | +๑ | - | - | - | เพิ่มความโครงสร้าง | | |
| | | | กองการศึกษาฯ | - | ๑ | ๒ | ๑ | - | ๔ | - | +๒ | - | +๑ | - | - | เพิ่มความโครงสร้างปริมาณงาน | | |
| | | | | | | | | | | | (ผอ.ศพด.) | | | | | | | |
| | | | หน่วยตรวจสอบภายใน | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |

P

๕๕

[Signature]

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

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | อปท./อำเภอ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | กรอบอัตรา กำลังใหม่ | เพิ่ม/ลด งป.๖๗ | เพิ่ม/ลด งป.๖๘ | เพิ่ม/ลด งป.๖๙ | ตำแหน่งเดิม (ยุบ/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง) | ตำแหน่งใหม่ (กำหนด ดน.ใหม่/ปรับเกลี่ยตำแหน่ง) | การปรับปรุง การกำหนด ดน. | การระคำใช้จ่าย | | ความเห็น อนุกรรมการ | มติ ก.อบต.จ.นม. | หมายเหตุ | |
|-----|----------------|------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------|----------------|----------|------------------------|--------------------|-------------------|------------------|
| | | | | | | | | | | ก่อนปรับ | หลังปรับ | | | | |
| ๒๑๒ | อบต.หนองหัวฟาน | ๓๐ | ๓๕ | +๕/-๑ | +๑ | - | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | | ๓๓.๑๕ | ๓๔.๐๓ | | | | |
| | อ.ขามสะแกแสง | | | | | | | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| | | | | | | | | +นักประชาสัมพันธ์ (สำนักปลัด) | กำหนด ดน.ใหม่ | | | เห็นชอบ | เห็นชอบ | เห็นตามมติของชมช. | |
| | | | | | | | | ๒๐-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | | | | | | | |
| | | | | | | | -เจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง) | | ยุบเลิกตำแหน่ง | | | เห็นชอบ | เห็นชอบ | ลดตามปริมาณงาน | |
| | | | | | | | ๒๐-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑ | | | | | | | | |
| | | | | | | | +นักวิชาการพัสดุ (กองคลัง) | | กำหนด ดน.ใหม่ | | | เห็นชอบ | เห็นชอบ | เห็นตามโครงสร้าง | |
| | | | | | | | ๒๐-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑ | | | | | | | | |
| | | | | | | | +นักจัดการงานช่าง (กองช่าง) | | กำหนด ดน.ใหม่ | | | เห็นชอบ | เห็นชอบ | เห็นตามโครงสร้าง | |
| | | | | | | | ๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ | | | | | | | | |
| | | | | | | | +ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | กำหนด ดน.ใหม่ | | | เห็นชอบ | เห็นชอบ | เห็นตามโครงสร้าง | |
| | | | | | | | (สพต.อบต.หนองหัวฟาน แห่งที่ ๑) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | +ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | กำหนด ดน.ใหม่ | | | เห็นชอบ | เห็นชอบ | เห็นตามโครงสร้าง | |
| | | | | | | | (สพต.อบต.หนองหัวฟาน แห่งที่ ๒) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ | | | | | | | | |
| | | | | | | | พนักงานส่วนตำบล | | +เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | กำหนด ดน.ใหม่ | ๓๐.๖๒ | ๓๔.๕๓ | เห็นชอบ | เห็นชอบ | เห็นตามปริมาณงาน |
| | | | | | | | | (กองการศึกษา) | | | | | | | |
| | | | | | | | ๒๐-๓-๐๘-๕๒๐๑-๐๐๒ | | | | | | | | |

P

๕๖