



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
โทร ๐๔๒-๐๔๙๘๗๒

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๖
- วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร	๖
- เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	๖
- มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๐
- มาตรการดำเนินการทางวินัย	๑๐
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๒๖
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๘
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๘
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๔๐

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้อำนาจการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

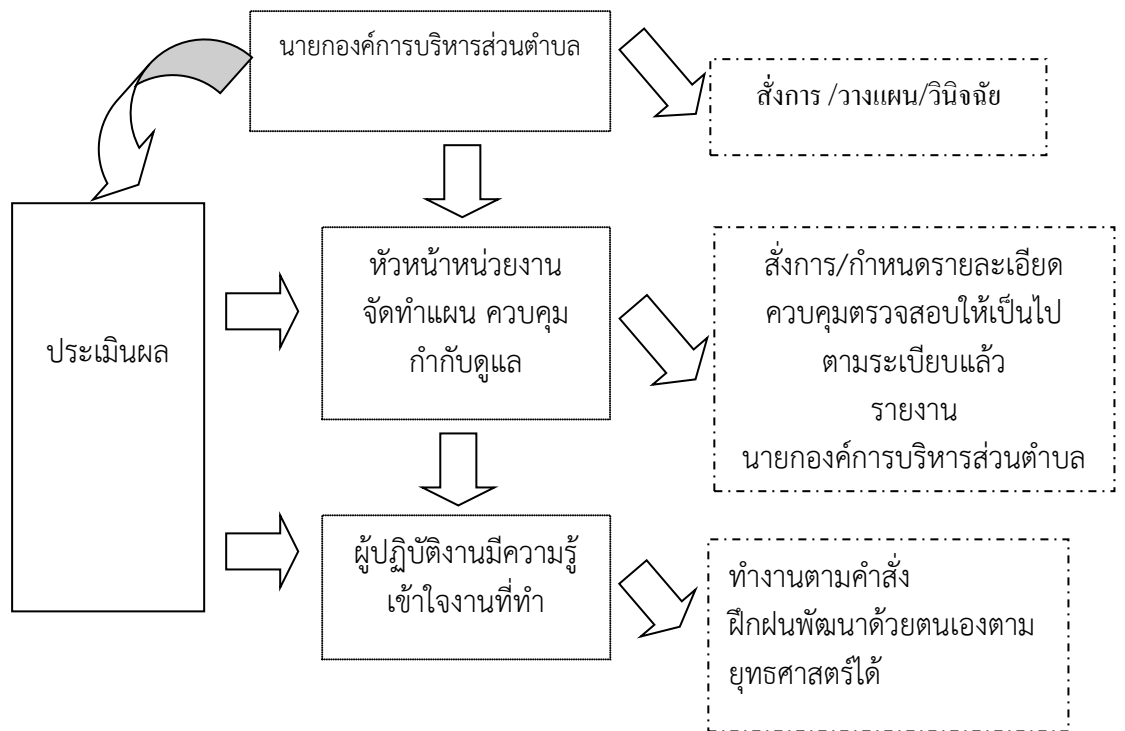
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน และงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

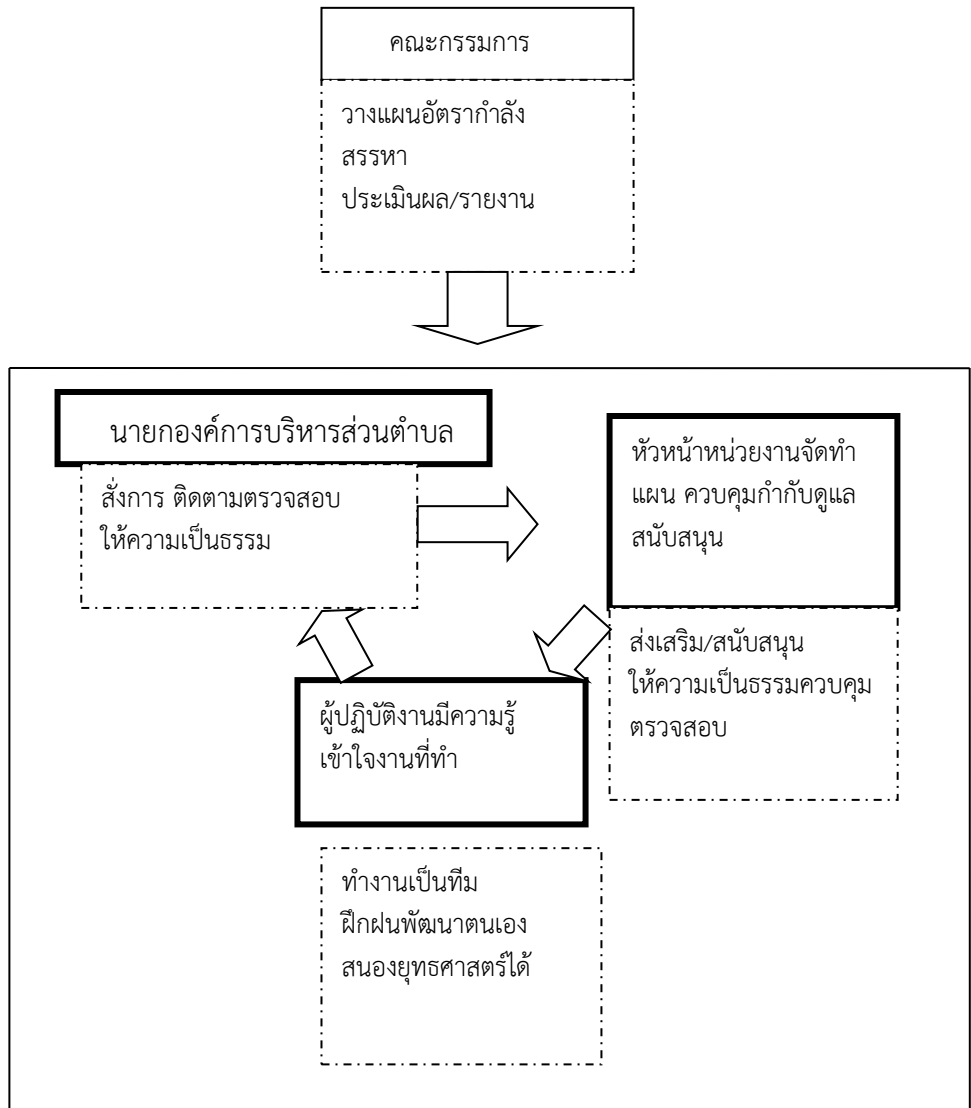
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะ บางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และ ประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และ ทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่าง เต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และ ส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการ ต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ	พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ของ อบต.นาอุดม	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ อบต.นาอุดม</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ อบต.นาอุดม	

๓. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๔. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหากุศลกรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหากุศลกรได้ตามแผนอัตรากำลัง

**ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและ
นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**

เป้าประสงค์

๑. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
และการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล**

เป้าประสงค์

ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มารดสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/
นโยบาย
๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากร
ทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
๒. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพไม่มี
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
เป้าประสงค์**

บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้
ข้าราชการ และพนักงานจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจาก
สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการ
พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับภารกิจและทิศทางการ พัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล	๑.ร้อยละของส่วนราชการ ที่มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑.ส่งเสริมและ สนับสนุนให้หน่วยงาน มีการจัดทำแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ และทิศทางการพัฒนา อบต.
๒.องค์การบริหารส่วนตำบลมี ระบบการสรรหาคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่าง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง	๒.จำนวนส่วนราชการที่ สามารถสรรหาบุคลากรได้ ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วน ราชการ	๔	๔	๔	๒.สร้างระบบกลไก การสรรหาบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถ และความพร้อม ทางด้านจิตใจและ อารมณ์เข้าสู่องค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑.ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑.ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพมีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
๒.บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒.สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	ครบทุก ระบบ	ครบ ทุก ระบบ	ครบ ทุก ระบบ	๑.ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<p>๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	๙๐	๙๕	๑๐๐	<p>๑.สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร</p> <p>๔.สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม</p>
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
	๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	๙๐	๙๕	๑๐๐	
	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	๙๐	๙๕	๑๐๐	
	๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	๙๐	๙๕	๑๐๐	
	๖. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑.ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๒.จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	ระดับ (๑-๕) เรื่อง	๓ ๐	๔ ๐	๕ ๐	๑.ปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ดำเนินการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ๓.ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
๒.องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	๒.ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑.เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปีงบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒.จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ๓.จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	ระดับ (๐-๕) รายการ กิจกรรม	๔ ๒ ๒	๔.๕ ๓ ๒	๕ ๓ ๒	สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกของบุคลากร

แผนงานโครงการ/กิจกรรมเพื่อรองรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภออินทมค้ำศรีร้อย จังหวัดมุกดาหาร

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี ป.ม.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี ป.ม.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล												
เป้าประสงค์ที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล							
					โครงการ/กิจกรรม ๑.โครงการอบรม ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒.การติดตามการจัดทำแผนอัตรากำลัง	-จำนวนครั้งที่จัด/ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการให้ความรู้	ครั้ง	๑	๑	๑		สำนักงาน ปลัด
เป้าประสงค์ที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑.</u> จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๔	๔	๔	กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบสรรหาและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	-ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		สำนักงาน ปลัด
					โครงการ/กิจกรรม ๑.จัดทำแผนสรรหาบุคลากร	-จำนวนส่วนราชการที่มีการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ร้อยละ	๔	๕	๖	พนักงาน ส่วน ตำบล/ พนักงาน จ้างอบต. นาอุดม	สำนักงาน ปลัด

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ												
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง												
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๒.๑.๑</u> ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐		-ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	ผู้บริหารทุกระดับ	สำนักงานปลัด
<u>๒.๑.๒</u> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ	๒๐	๒๐	๒๐	หน่วยนับ	๑.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ	๒๐	๒๐	๒๐	พนักงานส่วนตำบล อบต. นาอุดม	สำนักงานปลัด

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนารฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล												
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการ บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อย ของฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จ เป็นปัจจุบัน	ระบบ	๒	๓	๔			ระบบ	๒	๓	๔	เจ้าหน้าที่ ที่ รับผิดชอบ ในการ ปรับปรุง ระบบ	สำนักงาน ปลัด

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ													
					<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑.โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ(ได้แก่ การบริการ/การสื่อสาร/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม/ความเชี่ยวชาญในงาน ฯลฯ)</p> <p>๒.โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/ตามนโยบาย(ได้แก่ ด้านงบประมาณ/การบัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/การบริหารงานบุคคล/วิชาการ ฯลฯ)</p> <p>๓.โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>								
					<p>-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย</p> <p>-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.นาอุดม	สำนักงานปลัด		
					<p>-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.นาอุดม	สำนักงานปลัด		

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ												
เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริม ความมั่นคงและก้าวหน้า ในสายอาชีพ					กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร							
<u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๔.๒.๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ ส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑.การสนับสนุน ทุนการศึกษาหรือ งบประมาณการเข้าร่วม ประชุม การฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงานและ การสัมมนาทางวิชาการ	-ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับทุนการศึกษาหรือ งบประมาณสำหรับการ เข้าร่วมประชุม การ ฝึกอบรม การฝึก ปฏิบัติงาน การดูงาน และการสัมมนาทาง วิชาการ	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๕	ผู้บริหาร/ พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง อบต. นาอุดม	สำนักงาน ปลัด
๔.๒.๒ ระบบกลไกการ บริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็นธรรมในระดับ มาก	ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างระบบกลไกในการ บริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็นธรรม							
					<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑.โครงการสำรวจความพึง พอใจในระบบกลไกการ บริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็นธรรม	-ร้อยละของความพึง พอใจในระบบกลไกการ บริหารงานบุคคล	ร้อยละ	๘๕	๙๐	๑๐๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง อบต. นาอุดม	สำนักงาน ปลัด

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ							
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖									
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล																			
<u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๑</u> องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ในการนำหลักธรรมาภิ บาลมาใช้ในการบริหาร จัดการ ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียน ในการกระทำผิด จรรยาบรรณและวิชาชีพ	ระดับ (๑-๕) เรื่อง	๔ ๐	๔.๕ ๐	๕ ๐	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิ บาล <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑.โครงการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลใน การทำงาน	-จำนวนครั้งที่จัด/ส่ง บุคลากรเข้าร่วม โครงการบรรยายพิเศษ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิ บาลในการทำงาน	ครั้ง	๑	๒	๓	เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง	สำนักงาน ปลัด							
					<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล								-จำนวนผู้บริหารที่เข้า ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การ บริหารตามหลักธรรมาภิ บาล	คน	๑	๑	๑	ผู้บริหาร อบต.นาอุดม	สำนักงาน ปลัด
					<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ส่งเสริมบุคลากรให้ ประพฤติตามจรรยาบรรณและ วิชาชีพ <u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑.โครงการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ ๑.โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อใจ สใสสะอาด														

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล												
<p><u>เป้าประสงค์ที่ ๕.๒</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p><u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๕.๒.๑</u> ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	<p><u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนภายใต้หลักเปิดเผยโปร่งใส</p>	-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อบต.นาอุดม	สำนักงานปลัด

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แผนงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปี งบประมาณ.			กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ	หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร									
<u>เป้าประสงค์ที่ ๖.๑</u> บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และบรรยากาศที่ สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการ ทำงาน <u>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</u> ๖.๑.๑ ระดับความพึง พอใจของบุคลากรที่มีต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์การบริหารส่วน ตำบล	<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> สร้างแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างความผาสุกของ บุคลากร								
	<u>โครงการ/กิจกรรม</u> ๑ โครงการเสริมสร้าง องค์กรแห่งความสุข ๒. กิจกรรมส่งเสริม ความปลอดภัยในการ ทำงาน	-จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข -จำนวนกิจกรรมส่งเสริม ความปลอดภัยในการ ทำงาน	กิจกรรม กิจกรรม	๒ ๒	๓ ๒	๓ ๒	พนักงาน/ เจ้าหน้าที่อบต.นา อุดม พนักงาน/ เจ้าหน้าที่อบต.นา อุดม	สำนักงาน ปลัด สำนักงาน ปลัด	- จัดให้มีการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน - จัดให้มีมุมกาแฟภายในสำนักงาน - จัดให้มีสนามกีฬาในอบต. - จัดกิจกรรม ๕ ส.ทุกเดือนๆ ละ ๑ ครั้ง - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การสำรวจข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาหรือการพัฒนา ก่อนการกำหนดหลักสูตร

ก่อนการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้อง มีการสำรวจข้อมูลความต้องการของพนักงานในการฝึกอบรม และการพัฒนา หรือการค้นหาความบกพร่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นได้จากช่องว่างระหว่างเป้าหมาย วัตถุประสงค์กับพฤติกรรมหรือผลการดำเนินงาน โดยวิธีการหาข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม มีดังนี้

- ๑). การสังเกต
- ๒) การสอบถามทั้งบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
- ๓) แบบสอบถาม
- ๔) ทดสอบ
- ๕) ศึกษาจากเอกสาร
- ๖) ซ้อมเรียน ร้องทุกข์ หรือคำตำหนิจากประชาชนผู้มารับบริการ
- ๗) การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

หลังจากได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ ในการสร้างหลักสูตรและต้องสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องสร้างความเข้าใจร่วมกันทั้งในระดับผู้บริหารเพื่ออนุมัติหลักสูตรและงบประมาณ ระดับหัวหน้างานเพื่อคัดสรรผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

๑). การวิเคราะห์องค์กร เพื่อประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ตรวจสอบจุดมุ่งหมาย ภารกิจหลัก หรือภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประเมินจากปัจจัยดังนี้

๑.๑ ปัจจัยภายนอก เช่น

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการที่เปลี่ยนแปลงไปกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สถานการณ์ทางการเมืองและสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ
- การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๑.๒ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- วิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนกลยุทธ์ต่างๆ
- ทรัพยากรรวมถึง งบประมาณ กำลังคน (ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาทางเทคโนโลยี

๒) การวิเคราะห์งาน

- ตรวจสอบว่างานหรือตำแหน่งต่างๆมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนการดำเนินงานของอปท.หรือไม่ มีความต้องการความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและความสามารถอะไรบ้าง
- วิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน รายบุคคลว่าพนักงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่คาดหวังหรือไม่ สามารถระบุได้ว่าพนักงานคนใดต้องการรับการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาเรื่องใดบ้าง

๓) กำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาความบกพร่องในการปฏิบัติงาน โดย

- เปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับความคาดหวังขององค์กร
- ตรวจสอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานอีกครั้ง
- กำหนดทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นจะต้องศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาระบบ IT หรือระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาอุดม กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม เป็นผู้ดำเนินการ

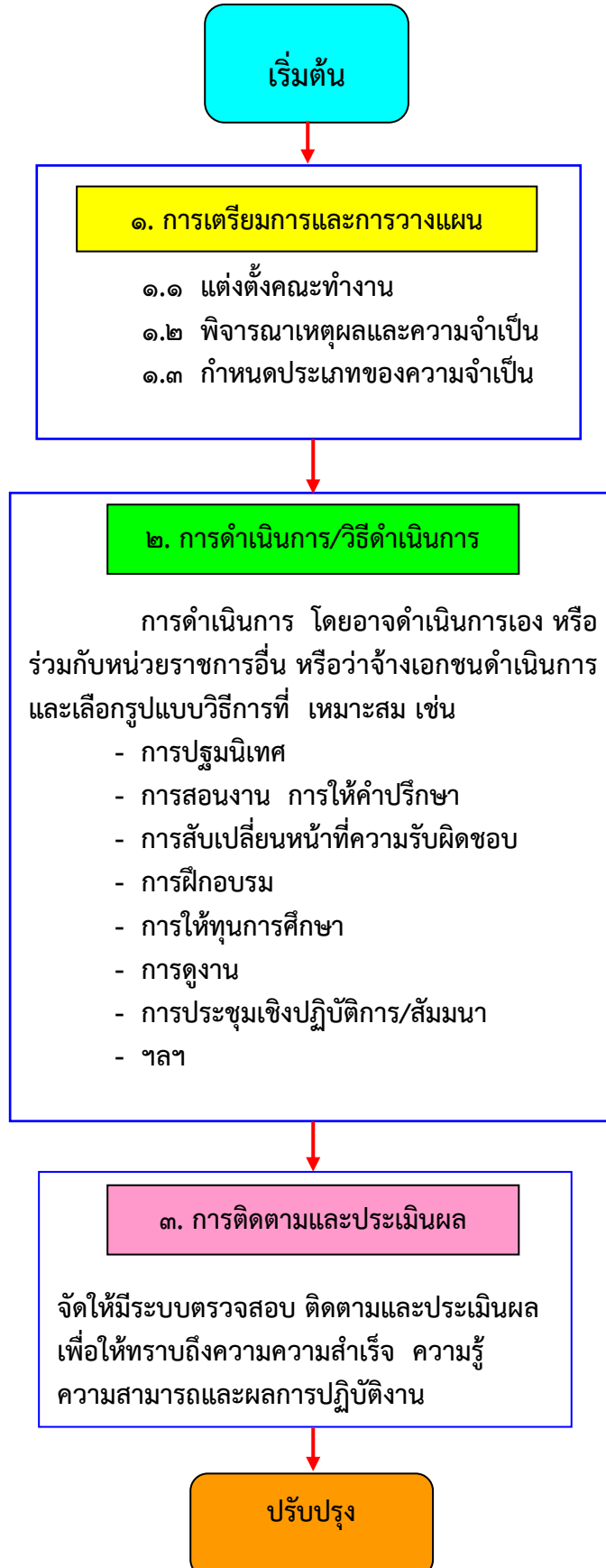
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี					
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี					

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	๘	๘	/	/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒	/	/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐	/	/
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล /พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๑ ครั้ง/ปี	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑	การพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	-เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ติดตั้ง Internet ให้ทุกส่วนราชการ	ทุกส่วน	ทุกส่วน	ทุกส่วน	/	/
๒๒	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	- เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐	/	/

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	-	-
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	-	-
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	-	-
๒๒	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒๓	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-	-
รวม		๖๒๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
ที่ / ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ จึงได้ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อ ติดตามและประเมินแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ดังนี้

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาอุดม เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ
๔. นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายจ้านงค้ ผลาเหิม)
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาอุดม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ที่ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ จึงได้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนา อุดม ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | เป็นกรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจ้านงค์ ผลาheim)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายจ่านงค์ ฝนเทียม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายพิพัฒน์ อ่อนเทศ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายชยพัทธ์ เทือกทา	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางสาวปริญญาภรณ์ คำมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายโสภณ อุทศศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางทัศนวิวรรณ จันตะคาด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางกัญญาวีร์ สีวะกุล	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายจ่านงค์ ฝนเทียม ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้นายพิพัฒน์ อ่อนเทศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ที่ ๒๔๐ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ – ข้อ ๒๙๕

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายก อบต. - ๓.๑ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ - ชี้แจงว่าเนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งได้จัดทำควบคู่กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้นจะสิ้นสุดการบังคับใช้ลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ควบคู่กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัด)เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงและต้องตระหนักถึงการ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ ส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน

ปลัด อบต.

-ขอชี้แจงเพิ่มเติม ๓.๑ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

นอกจากนี้ กรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐจำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบ การพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย จินตนาการให้ที่ประชุมพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามเอกสารที่ทางเลขานุการฯ ได้เสนอไปในเบื้องต้นแล้ว

ที่ประชุม -พิจารณาแล้วมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทัน ต่อเหตุการณ์	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาค ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกัน และกัน
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ ปฏิบัติงาน
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. บุคลากรมีภาระหนี้สิน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ที่ประชุม

- ได้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนา ในการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมี
การพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนา
ตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๔. ด้านการบริหาร
 ๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภากององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมทุกคนที่ได้เข้ารับ
การพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำ
ความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม
แนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศ
ทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการ
พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจและอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การ
บริหารส่วนตำบล
๒. จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๑. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา
๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

- ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มารดสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพและมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล
๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. ร้อยละของความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
๒. จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพไม่มี
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

- บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

- **๓.๒ พิจารณากำหนดหลักสูตรการพัฒนา** ให้เลขาธิการชี้แจง

เลขาธิการ - ตามที่ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕๕ ชุด ดังนี้

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดอบต.นาอุดม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จากการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

- การสำรวจครั้งนี้เป็นการสำรวจความพึงพอใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยจัดทำแบบสอบถามจำนวน ๕๖ ชุด แบ่งเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล ๑๖ คน
๒. พนักงานครู ๘ คน
๓. พนักงานจ้าง ๓๒ คน

ซึ่งได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวน ๕๖ คน และได้นำเสนอผลการสำรวจตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑. เพศ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐

๒. อายุ พบว่า

- มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๒
- มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๙
- มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๐
- และอายุระหว่าง ๒๑ – ๓๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า

- มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๔
- มีวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๖

- มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔
- และมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔

๔. ประเภทตำแหน่ง

- ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗
- ประเภทตำแหน่ง วิชาการ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔
- ประเภทตำแหน่ง ทัวไป ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗
- ประเภทตำแหน่ง พนักงานครู อบต.จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔
- ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๗
- และประเภทพนักงานจ้างทัวไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘

๕. อายุราชการหรือประสบการณ์ทำงาน

- พบว่าร้อยละ ๑๖.๐๗ อายุราชการไม่เกิน ๕ ปี
- ร้อยละ ๒๑.๔๒ มีอายุราชการระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี
- ร้อยละ ๔๔.๖๔ มีอายุราชการระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี
- ร้อยละ ๑๔.๒๘ มีอายุราชการระหว่าง ๑๖ – ๒๐ ปี
- ร้อยละ ๓.๕๗ มีอายุราชการตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป

หลักสูตรตามความต้องการของบุคลากร เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓๕.๗๑
๒	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒๖.๗๘
๓	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๑๔.๒๘
๔	การอบรมหลักสูตรวินัย	๑๒.๕
๕	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๐.๗๑

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๔๒.๘๕ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาฝึกอบรม ๑ วัน ร้อยละ ๓๕.๗๑ พอใจหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๒ วัน ร้อยละ ๑๐.๗๑ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๓ วัน และมีเพียงร้อยละ ๘.๙๒ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลามากกว่า ๓ วันขึ้นไป ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า อบต.นาอุดม ควรจัดฝึกอบรมเอง และรองลงมาคือควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดมุกดาหาร หรือใกล้เคียงเนื่องจากสามารถเดินทางได้สะดวก

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมรับผิดชอบ

จึงเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ตามเอกสารที่ทางเลขานุการ ได้เสนอไปเบื้องต้น

ที่ประชุม - พิจารณาแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงานและนโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ปลัด อบต. - เสนอโครงการฯ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. โครงการศึกษาธรรมะและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา
๒. โครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ประธานฯ - ในส่วนของวิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนา มอบหมายให้ ปลัด อบต.ฯ และหัวหน้าสำนักปลัด โดยมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยในการระบุวิธีการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตลอดจนหลักเกณฑ์ ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้ทันประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางกัญญาวีร์ สีวะกุล)

เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายจันทน์ ผลาเทิม)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ที่ มท ๗๒๕๐๑ /

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ทุกส่วนราชการ ทั้งคณะผู้บริหาร, พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง รวมถึงพนักงานครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ในการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะและสมรรถนะ โดยการจัดฝึกอบรมเองหรือส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีระยะเวลา ๓ ปี และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัดนี้ ใกล้เคียงปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๓ และ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทันการประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และให้ถูกต้องตามระเบียบฯ ดังนี้

๑. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามร่างคำสั่งฯแนบท้ายนี้)
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามร่างแผนการพัฒนาบุคลากรฯแนบท้ายนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(นางกัญญาวีร์ สีวะกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นายชยพัทธ์ เทือกทา)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายพิพัฒน์ อ่อนเทศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ความเห็น/คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายจำนงค์ ผลาheim)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

๒.๒ ท่านสะดวกท่านเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด (หากมีความประสงค์ระบุเดือน โปรดระบุ)

.....
.....
.....

๒.๓ ข้อเสนออื่นๆเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

.....
.....
.....

ส่วนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่งขอให้ท่านตอบแบบสำรวจแล้วส่งข้อมูลดังกล่าว ภายในวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม โทรศัพท์ ๐๘๑-๘๑๕๗๔๒๒

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ที่ มท ๓๒๕๐๑/

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ได้มีคำสั่งที่ ๒๔๐ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาทั้งองค์รวมอย่างต่อเนื่อง และตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จึงได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ในรอบปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อสรุปหาองค์ความรู้แต่ละคน ที่มีความต้องการฝึกอบรม และนำไปเป็นทิศทางในการกำหนดแผนการอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น ได้ดำเนินการสำรวจโดยเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากร ซึ่งมีบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๖ คน สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑. เพศ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐

เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐

๒. อายุ พบว่า

- มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๒

- มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๙

- มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๐

- และอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า

- มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๔

- มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๖

- มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔

- และมีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมหรือต่ำกว่า จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔

๔. ประเภทตำแหน่ง

- ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗

- ประเภทตำแหน่ง วิชาการ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔

- ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๗

- ประเภทตำแหน่ง พนักงานครู อบต.จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔

- ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๗

- และประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘

๕. อายุราชการหรือประสบการณ์ทำงาน

- พบว่าร้อยละ ๑๖.๐๗ อายุราชการไม่เกิน ๕ ปี
- ร้อยละ ๒๑.๔๒ มีอายุราชการระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี
- ร้อยละ ๔๔.๖๔ มีอายุราชการระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี
- ร้อยละ ๑๔.๒๘ มีอายุราชการระหว่าง ๑๖ – ๒๐ ปี
- ร้อยละ ๓.๕๗ มีอายุราชการตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป

หลักสูตรตามความต้องการของบุคลากร เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓๕.๗๑
๒	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒๖.๗๘
๓	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๑๔.๒๘
๔	การอบรมหลักสูตรวินัย	๑๒.๕
๕	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๐.๗๑

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๔๒.๘๕ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาฝึกอบรม ๑ วัน ร้อยละ ๓๕.๗๑ พอใจหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๒ วัน ร้อยละ ๑๐.๗๑ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๓ วัน และมีเพียงร้อยละ ๘.๙๒ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลามากกว่า ๓ วันขึ้นไป ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า อบต.นาอุดม ควรจัดฝึกอบรมเอง และรองลงมาคือควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดมุกดาหาร หรือใกล้เคียงเนื่องจากสามารถเดินทางได้สะดวก

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมรับผิดชอบ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จากรายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม เห็นควรอนุมัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป

/จึงเรียนมาเพื่อ...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางกัญญาวีร์ สีวะกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายชยพัทธ์ เทือกทา)
หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายพิพัฒน์ อ่อนเทศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

-คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายจ่านงค์ ผลาheim)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ที่ มห ๓๒๕๐๑ /

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จะได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ทุกส่วนราชการทั้งคณะผู้บริหาร, พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง รวมถึงครู/ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม ในการที่หน่วยงานอบต.นาอุดมจัดฝึกอบรมเองหรือส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีระยะเวลา ๓ ปี และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัดนี้ ใกล้สิ้นปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๓ และ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๑ - ๒๕๕๓) ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทันการประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และให้ถูกต้องตามระเบียบฯ

จึงขออนุมัติจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกทั้งสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในหลักสูตรต่างๆตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานอื่นๆที่รับมอบหมาย เพื่อจักได้บรรจุในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางกัญญาวีร์ สีระกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายชยพัทธ์ เทือกทา)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายพิพัฒน์ อ่อนเทศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายจำนงค์ ผลาheim)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม

