



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี





แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายณนตกิจ โพธิ์พั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการกิจการภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนอัตรากำลัง และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เรียบร้อยแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อส่งเสริมให้เป็นบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
สิงหาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
- ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
- การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
- การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
- การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร	๗
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
- การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๗
- สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘
- โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๘
- ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
- การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
- เป้าหมายของการพัฒนา	๒๑
- หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๑
- วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
- การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นฯ	๒๕
- การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๘
- พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๘
- ค่านิยม	๒๘
- เป้าประสงค์	๒๙
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	
- ความรับผิดชอบ	๓๕
- การติดตามและประเมินผล	๓๕
- ตัวชี้วัด	๓๖
- บทสรุป	๓๘

สารบัญ

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
- แบบสรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาและความผูกพัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่างๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนร่วม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการในการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภาคใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันการก้าวนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีเป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๑. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด กำหนด) และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่งคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

๑.๔ ขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

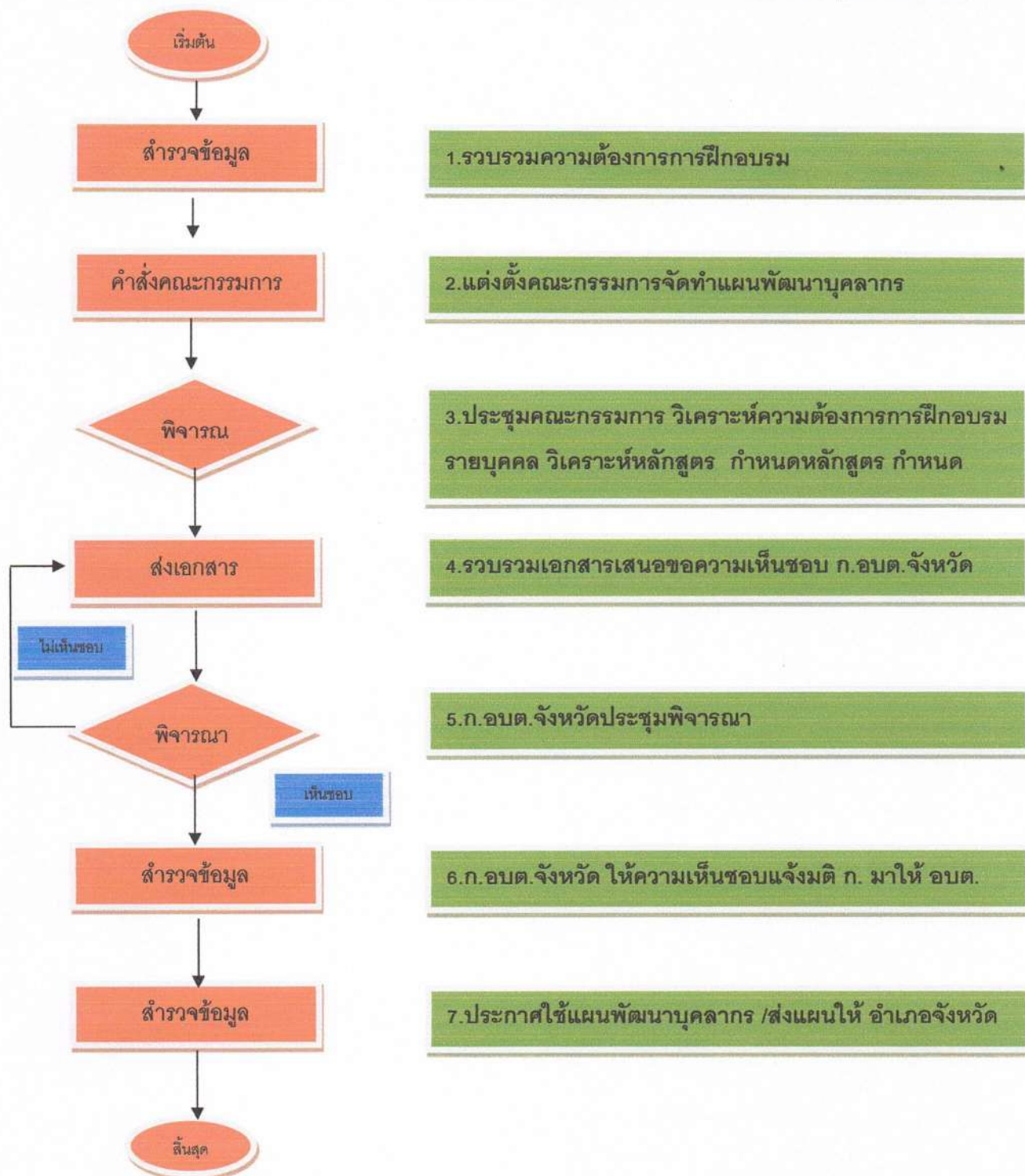
๒. ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำพุ และส่งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับแต่งร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔. จัดส่งแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ความเป็นชอบ พร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และจัดส่งแผน ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ (Flowchart)



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๖) การสาธารณสุข

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุพิการ
- ๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่เล่นกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕) การส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๖) การจัดการศึกษา
- ๗) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย และสาธารณสุขอื่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๕) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) การสนับสนุนแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การสนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางาน ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะในการสืบสวน
- ๕) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

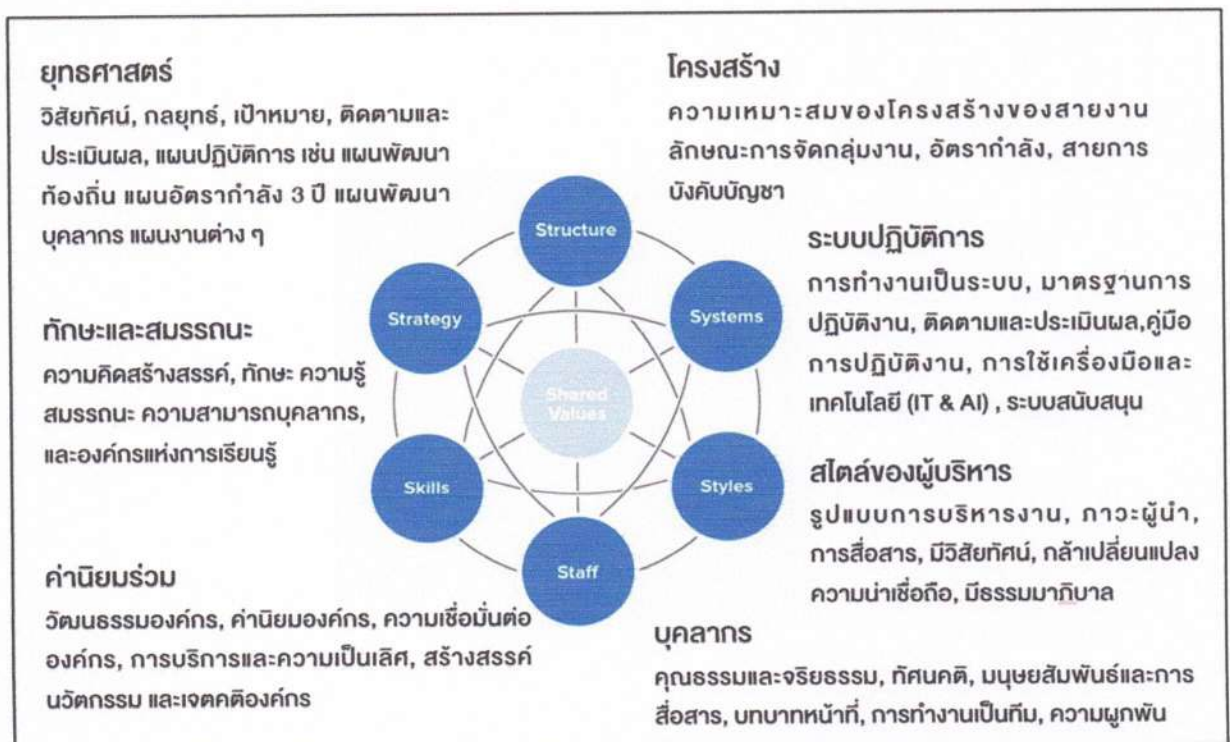
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
 - ๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
 - ๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
 - ๘) ความรู้เรื่องระบบจัดการองค์กร
 - ๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
 - ๑๐) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
 - ๑๑) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
 - ๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
 - ๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
 - ๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
 - ๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
 - ๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
 - ๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
 - ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
 - ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน**
- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ
 - ๔) งานป้องกันยาเสพติด
 - ๕) งานภาษีและค่าธรรมเนียม
 - ๖) งานจัดเก็บรายได้
 - ๗) จัดทำงบประมาณ
 - ๘) งานพัสดุ และทรัพย์สิน
 - ๙) งานนโยบายและแผน
 - ๑๐) งานพัฒนาชุมชน
 - ๑๑) งานสวัสดิการสังคม
 - ๑๒) งานช่าง
 - ๑๓) งานธุรการ งานสารบรรณ
 - ๑๔) งานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 - ๑๕) งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
 - ๑๖) งานกฎหมายและคดี
 - ๑๗) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
 - ๑๘) งานทะเบียนพาณิชย์
 - ๑๙) งานการศึกษา
 - ๒๐) งานกีฬาและสันทนาการ
 - ๒๑) งานศูนย์เยาวชน

- ๒๒) งานส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน
- ๒๓) งานสาธารณสุขชุมชน
- ๒๔) งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ๒๕) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒๖) งานแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๗) งานการแพทย์ฉุกเฉิน
- ๒๘) งานเทคนิคการแพทย์
- ๒๙) งานโยธา และผังเมือง
- ๓๐) งานสวนสาธารณะ
- ๓๑) งานสุขาภิบาล
- ๓๒) งานการเกษตร
- ๓๓) งานไฟฟ้า
- ๓๔) งานประปา
- ๓๕) งานพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๓๖) งานข้อมูลข่าวสาร
- ๓๗) งานประชาสัมพันธ์

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่างๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Structure)

โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจ และการสื่อสารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทักษะต่อการดำเนินงานมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Skills)

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

P	E	S	T	L	E
Political	Economical	Social	Technological	Legal	Environmental
- การเมือง - การปกครอง - นโยบายของรัฐบาล - นโยบายของรัฐ - ยุทธศาสตร์ชาติ - SDGs - แผนสภาพพื้นที่ 13 - แผนจังหวัด/อำเภอ	- สถานการณ์ทางการค้า - สถานการณ์เศรษฐกิจ - การเงิน - ค่าครองชีพ - ระบบภาษี - การตลาด	- วัฒนธรรม - ความเชื่อ - ศาสนา - ภาษา - ชีวิตความเป็นอยู่ - สื่อ - ทัศนคติ - การมีส่วนร่วม	- นวัตกรรม - การสื่อสาร - ไทรคมนาคม - การถ่ายทอดเทคโนโลยี - Social Media - ระบบปฏิบัติการ - AI - e-Service	- สส. - พรบ./พรม - กฎกระทรวง - ระเบียบ/ข้อบังคับ - กฎหมายในอนาคต	- สิ่งแวดล้อมทั่วไป - ทรัพยากรน้ำ - ทรัพยากรดิน - ทรัพยากรป่า - สถานการณ์ไฟฟ้า - สถานการณ์ฝุ่น - โรคระบาด - วิกฤตการณ์และสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีทิศทาง แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลัง ท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

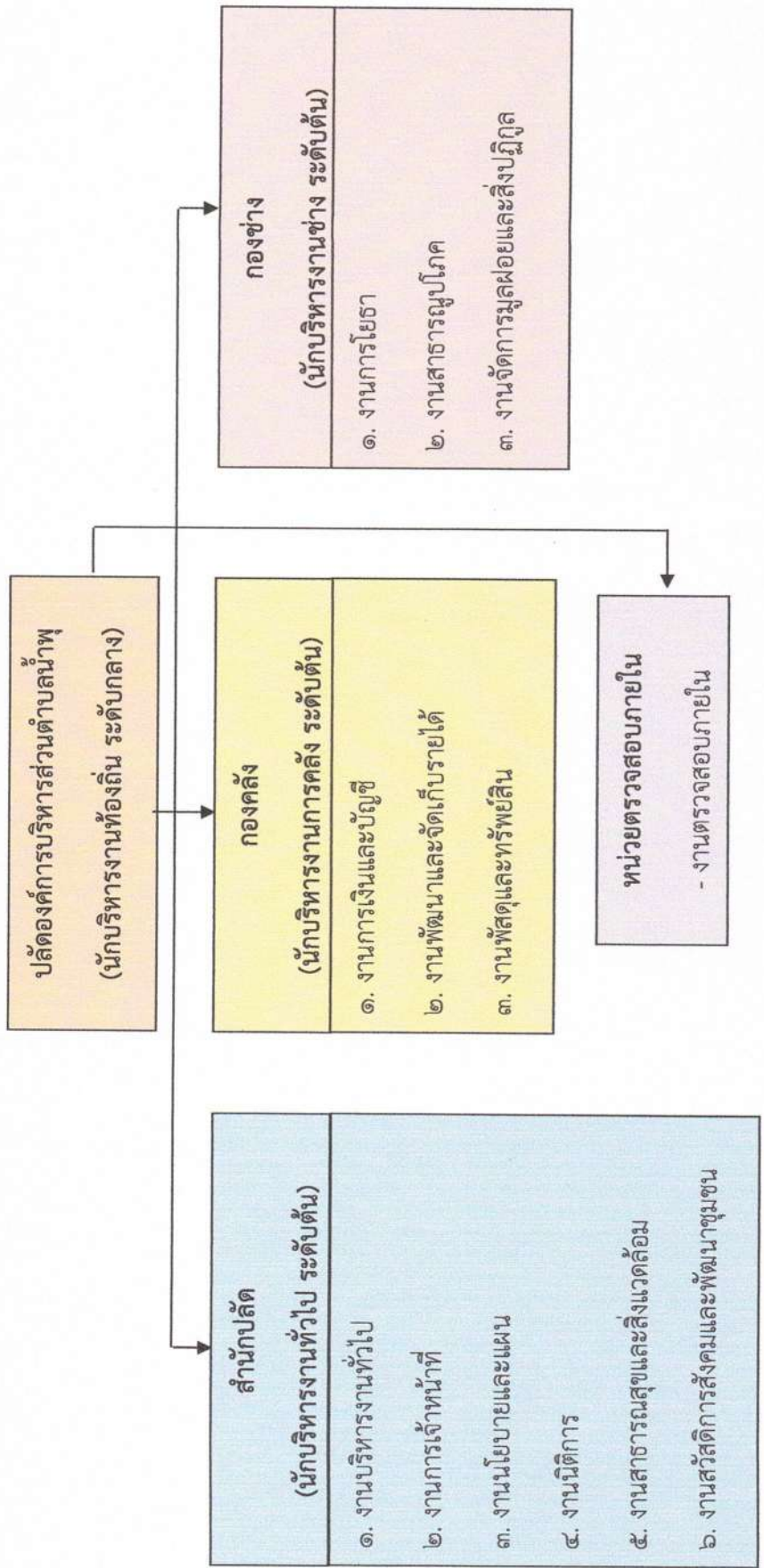
๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

การวิเคราะห์ (SWOT Analysis)
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น - สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานแทนกันไม่ได้ - การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม - ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง - องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา - บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง - บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุครบ ๒ ปีโอนกลับภูมิลำเนา

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีนครอง	๑	๒๒	๕	๑๒	๑	๔๑
ว่าง	๐	๓	๒	๑	๐	๖
รวม	๑	๒๕	๗	๑๓	๑	๔๗

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา สายงาน โครงสร้าง อายุ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒)

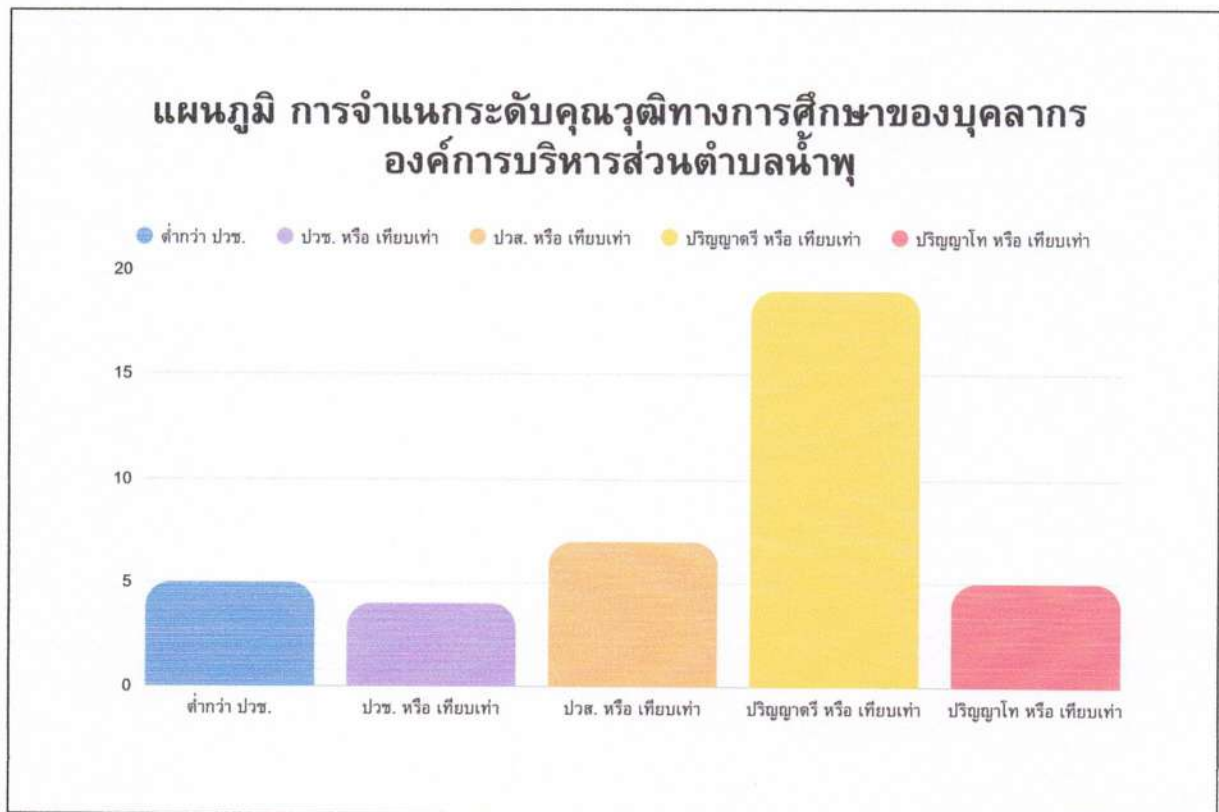
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนว่างเดิม
๑๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๕. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๗. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	๑	๑	๑๑	๔	-	๑๗
พนักงานครู	-	-	-	๑	๑	-	๒
พนักงานจ้าง	๕	๓	๖	๗	-	-	๒๑
รวม	๕	๔	๗	๑๙	๕	-	๔๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๕๐	๑๐.๐๐	๑๗.๕๐	๔๗.๕๐	๑๒.๕๐	-	๑๐๐



๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

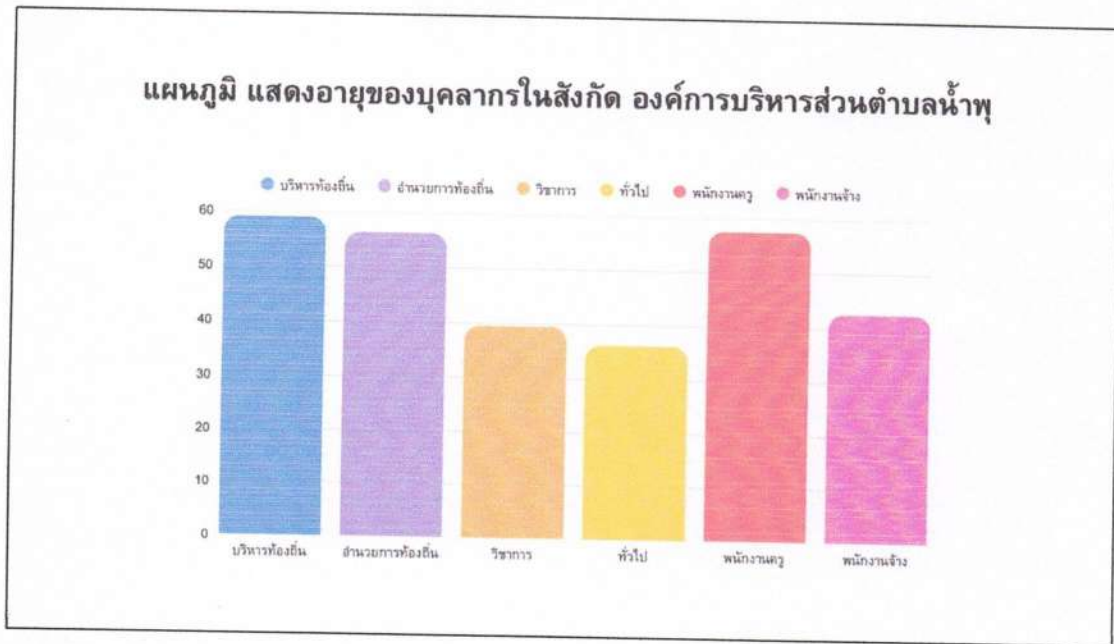
การวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงานช่าง	๑.นักทรัพยากรบุคคล ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นิติกร ๔.นักพัฒนาชุมชน ๕.นักวิชาการศึกษา ๖.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗.นักวิชาการเงินและบัญชี ๘.วิศวกรโยธา ๙.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕.นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	คน	อายุเฉลี่ย
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๓	๕๖.๓๓
วิชาการ	๐	๑	๒	๒	๒	๐	๑	๐	๘	๓๙.๕๐
ทั่วไป	๐	๐	๓	๒	๐	๐	๐	๐	๕	๓๖.๒๐
พนักงานครู	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๕๗.๕๐
พนักงานจ้าง	๐	๕	๓	๕	๒	๓	๓	๐	๒๑	๔๒.๖๖
รวม	๐	๖	๘	๑๐	๓	๓	๕	๕	๔๐	๔๘.๕๓
คิดเป็นร้อยละ	๐	๑๖.๐๘	๒๐.๐๐	๒๒.๕๐	๑๐.๐๐	๗.๕๐	๑๒.๕๐	๑๒.๕๐	๑๐๐.๐๐	



๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากร เชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๔.๘๐	๙๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๓.๘๗	๗๗.๔๐
วิชาการ	๔.๒๓	๘๔.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
ทั่วไป	๓.๖๘	๗๓.๖๐	๔.๐๔	๘๐.๘๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๐	๙๐.๐๐	๔.๓๐	๘๖.๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๕๓	๙๐.๖๐	๔.๕๓	๙๐.๖๐
เฉลี่ยรวม	๔.๓๖	๘๗.๐๓	๔.๒๕	๘๕.๑๐
สรุปเฉลี่ยต่องานและองค์กร	๔.๓๐		๘๖.๐๗	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์วางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	-	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นิติกร	-	-	-	-
๘	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๘	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๙	พนักงานครู	๑	-	-	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จำนวน ๔๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) **หลักสูตรด้านการบริหาร** สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) **หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน 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 การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในและพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

การวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นายประเสริฐ จันทบูรณ์	ปลัด อบต.	กลาง	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๙ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
	สำนักปลัด (๑๑)									
๒	นางอรธวาทิ ทิตชนันท์	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป	-	-	-	
๓	นางสาววรรณมา เพชรามันท์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติ)	๑๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๔	นายเกียรติศักดิ์ ชิตเขียว	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๕	นายปิยะพงษ์ สุวรรณชาติ	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปก.	รัฐประศาสนศาส มหาบัณฑิต (การจัดการสำหรับนักบริหาร)	๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๖	นางสาวมณีนรีรัตน์ โตคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	+ ๑	-	-	
๗	นางสาวเยาวภา สุระกา	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาส มหาบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	-	-	+ ๑	-	
๘	นางสาวปิยณีย์ เทื่อแดง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๘ ปี ๔ เดือน	-	+ ๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	
๑๑	นางสาวเสาวลักษณ์ แย้มแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	+๑	-	บรรจุ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๕
กองคลัง (๑๔)									
๑๒	นางพวงทิพย์ สุวรรณศิลป์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๑๘ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	เกษียณ ๒๕๖๕
๑๓	นางพวงพรรณ ไบอินทร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	
๑๔	นางสาวทิพวรรณ ย่องแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	๖ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	
๑๕	นางสาวอิศรี หนูเยาว์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	
กองช่าง (๑๕)									
๑๖	นายอำนาจ ลำอางค์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๕ ปี	-	+๑	-	
๑๗	นางสาววิภาวี มนะวิชิต	วิศวกรโยธา	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	-	-	+๑	-	บรรจุ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๕
๑๗	นายวีระวัฒน์ ทิมชำนาญ	นายช่างโยธา	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา)	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑๘	นางสาวเกศรินทร์ แสงแสน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

"มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะตามมาตรฐาน ก้าวหน้าตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๗	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๙	๒	๒	๑๖๘,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๔๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติงานและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๔๐	-	-	๒๐,๐๐๐	-	-	-		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี	จำนวนงานบริการที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	-	-	-	-	-		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๔	๑๒๔	๘๔	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	-	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๘	๔๘	๔๘	๒๐,๐๐๐	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต สำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร	๑) โครงการจัด กีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๖๐	๑๖๐	๑๖๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒		๑๓๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	๔	๔	๔		๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓		๒๐,๐๐๐	-	-	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔		๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓		๔๑๘,๐๐๐	๓๑๔,๐๐๐	๔๖๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ- สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่หลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุเสนอผู้บริหาร
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง (ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๑. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

“ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร” คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์กรนั้น ควรจะมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบ อยู่มีทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์และสายตาทิ่กว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถ สร้างให้มีในตัวทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมาย

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นไปอย่างมีทิศทางเชิงประจักษ์รองรับและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์กร จึงได้มีการดำเนินโครงการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร ในช่วงเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ให้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและยกระดับศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของของผู้บริหาร อบท. อย่างยั่งยืน

๒. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: บุคลากรในสังกัด อบท. ครอบคลุม ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งสิ้น ๔๐ คน (คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ ๑๐๐) ประกอบด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และข้าราชการครู

เครื่องมือในการวิจัย: ๑. แบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางาน ของบุคลากร ซึ่งแบ่งออก ๓.ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ ๒ หลักสูตรการพัฒนาทักษะ ความรู้ การพัฒนางาน ที่ต้องการ และตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๒. แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

การวิเคราะห์ข้อมูล: ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย โดยมีการจัดลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ลักษณะทางประชากรศาสตร์และกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๐ คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน (ร้อยละ ๕๕) และเพศชาย จำนวน ๑๘ คน (ร้อยละ ๔๕) ในช่วงอายุพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๒๕) รองลงมาคือช่วงอายุ ๓๐-๓๔ ปี จำนวน ๘ คน (ร้อยละ ๒๐) ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน ๑๙ คน (ร้อยละ ๔๗.๕๐) และระดับปริญญาโท และระดับต่ำกว่า ปวช. มีจำนวนเท่ากัน จำนวน ๕ คน (ร้อยละ ๑๒.๕๐) เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๕๒.๕๐) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ คน (ร้อยละ ๔๒.๕๐) พนักงานครู จำนวน ๒ คน (ร้อยละ ๕)

๓.๒ ความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการพัฒนางาน

มิติการพัฒนา	ประเด็น/ความต้องการที่ได้รับความนิยมสูงสุด	จำนวน/ร้อยละ
๑.ด้านความรู้	- กฎหมาย (เฉพาะทางในการรับผิดชอบงาน) - การจัดซื้อจัดจ้าง ภาวะเบี่ยงพัสดุ - ความรู้ที่จำเป็นในงาน (เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) - การออกแบบการจัดประสบการณ์	๑๙ คน (๔๗.๕๐%) ๑๓ คน (๓๒.๕๐%) ๑๒ คน (๓๐%) ๔ คน (๑๐%)
๒.ด้านทักษะ	- การใช้คอมพิวเตอร์ - การเขียนหนังสือราชการ - การบริหารโครงการ - การจัดการเรียนการสอน	๑๗ คน (๔๒.๕๐%) ๑๑ คน (๒๗.๕๐%) ๙ คน (๒๒.๕๐%) ๗ คน (๑๗.๕๐%)
๓. การพัฒนางาน	- หลักสูตรตามสายงาน - การจัดทำงบประมาณ - งานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น - สื่อการเรียนการสอน	๑๐ คน (๒๕%) ๗ คน (๑๗.๕๐%) ๖ คน (๑๕%) ๖ คน (๑๕%)

๓.๓ ข้อเสนอแนะ

บุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐) เห็นพ้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม ๔.๓๐ (คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๓) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม ๔.๒๕ (คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๗)

๔. ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๑. การออกแบบหลักสูตรเน้นภาคปฏิบัติและข้อกฎหมาย: ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมในวิชาชีพเฉพาะทาง และกฎหมายระเบียบท้องถิ่น ซึ่งเป็นความต้องการหลัก เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

๒. การยกระดับทักษะดิจิทัลและการจัดการสารสนเทศ การพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล

๓. การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงาน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
ที่ ๑๒๗/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตและยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายณนัตถกิจ โพธิ์พั่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น	นายก อบต.น้ำพุ	ณัฏกิจ โพธิ์โพ้น	
๒.	นายประเสริฐ จันทบูรณ์	ปลัด อบต.น้ำพุ	ประเสริฐ จันทบูรณ์	
๓.	นางพวงทิพย์ สุวรรณศิลป์	ผู้อำนวยการกองคลัง	พวงทิพย์ สุวรรณศิลป์	
๔.	นางอรรฉา ทิศขันธุ์	หัวหน้าสำนักปลัด	อรรฉา ทิศขันธุ์	

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอำนาจ สำอางค์	ผู้อำนวยการกองช่าง		ไปราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสาวเยาวภา สุระกา	นักทรัพยากรบุคคล	เยาวภา สุระกา	

เริ่มประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมๆ นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ประธานที่ประชุมฯ ได้กล่าวเปิดประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น
นายก อบต.น้ำพุ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ที่ ๑๒๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

๑. กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น
นายก อบต.น้ำพุ

- การประชุมในวันนี้ เป็นการประชุมพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ซึ่งได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุมเพื่อหารือและพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งรายละเอียดได้แจกจ่ายให้คณะกรรมการทุกท่านแล้ว

- ตามหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

น.ส.เขาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- อ้างถึงหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยให้มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

/๒.ให้จัดทำ...

๒. ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ เพื่อเสนอ ก.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อย ต้องประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- เป้าหมายการพัฒนา
- หลักสูตรการพัฒนา
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว ดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

/หลักและวิธี...

หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด กำหนด) และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

โดยวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) กำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

- ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะในการสืบสวน
- ๕) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๘) ความรู้เรื่องระบบจัดการองค์กร
- ๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ๑๑) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม
- ๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔) งานป้องกันยาเสพติด

- ๕) งานภาษีและค่าธรรมเนียม
- ๖) งานจัดเก็บรายได้
- ๗) จัดทำงบประมาณ
- ๘) งานพัสดุ และทรัพย์สิน
- ๙) งานนโยบายและแผน
- ๑๐) งานพัฒนาชุมชน
- ๑๑) งานสวัสดิการสังคม
- ๑๒) งานช่าง
- ๑๓) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๑๔) งานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- ๑๕) งานบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- ๑๖) งานกฎหมายและคดี
- ๑๗) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- ๑๘) งานทะเบียนพาณิชย์
- ๑๙) งานการศึกษา
- ๒๐) งานกีฬาและสันทนาการ
- ๒๑) งานศูนย์เยาวชน
- ๒๒) งานส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน
- ๒๓) งานสาธารณสุขชุมชน
- ๒๔) งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ๒๕) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒๖) งานแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๗) งานการแพทย์ฉุกเฉิน
- ๒๘) งานเทคนิคการแพทย์
- ๒๙) งานโยธา และผังเมือง
- ๓๐) งานสวนสาธารณะ
- ๓๑) งานสุขาภิบาล
- ๓๒) งานการเกษตร
- ๓๓) งานไฟฟ้า
- ๓๔) งานประปา
- ๓๕) งานพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๓๖) งานข้อมูลข่าวสาร
- ๓๗) งานประชาสัมพันธ์

๒.๔ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น

/๓) โอกาส...

๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคาม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓ ส่วนราชการ , ๑ หน่วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีคนครอง ๑ อัตรา

๒. สำนักปลัด มีคนครอง ๒๕ อัตรา

๓. กองคลัง มีคนครอง ๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

๔. กองช่าง มีคนครอง ๑๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีคนครอง ๑ อัตรา

รวมทั้งหมด มีคนครอง ๔๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

ใช้ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รวมทั้งหมด จำนวน ๔๗ อัตรา ตำแหน่งมีคนครอง ๔๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร แบ่งเป็น ๓ ประเภท

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	๑	๑	๑๑	๔	-	๑๗
พนักงานครู	-	-	-	๑	๑	-	๒
พนักงานจ้าง	๕	๓	๖	๗	-	-	๒๑
รวม	๕	๔	๗	๑๙	๕	-	๔๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๕๐	๑๐.๐๐	๑๗.๕๐	๔๗.๕๐	๑๒.๕๐	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงานช่าง	๑.นักทรัพยากรบุคคล ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นิติกร ๔.นักพัฒนาชุมชน ๕.นักวิชาการศึกษา ๖.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗.นักวิชาการเงินและบัญชี ๘.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕.นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	คน	อายุเฉลี่ย
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕๖.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๓	๕๓.๓๓
วิชาการ	๐	๑	๒	๒	๒	๐	๑	๐	๘	๓๙.๑๓
ทั่วไป	๐	๐	๓	๒	๐	๐	๐	๐	๕	๒๑.๘๐
พนักงานครู	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๕๓.๓๓
พนักงานจ้าง	๐	๕	๓	๕	๒	๓	๓	๐	๒๑	๓๕.๑๙
รวม	๐	๖	๘	๑๐	๓	๓	๕	๕	๔๐	๓๗.๓๓
คิดเป็นร้อยละ	๐	๑๖.๐๘	๒๐.๐๐	๒๒.๕๐	๑๐.๐๐	๗.๕๐	๑๒.๕๐	๑๒.๕๐	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๔.๘๐	๙๖.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๓.๘๗	๗๗.๔๐
วิชาการ	๔.๒๓	๘๔.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
ทั่วไป	๓.๖๘	๗๓.๖๐	๔.๐๔	๘๐.๘๐
ข้าราชการหรือ พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๔.๕๐	๙๐.๐๐	๔.๓๐	๘๖.๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๕๓	๙๐.๖๐	๔.๕๓	๙๐.๖๐
เฉลี่ยรวม	๔.๓๖	๘๗.๐๓	๔.๒๕	๘๕.๑๐
สรุปเฉลี่ยต่องานและ องค์กร	๔.๓๐		๘๖.๐๗	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	-	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นิติกร	-	-	-	-
๘	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๖	พนักงานครู	๑	-	-	๑

- ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ จำนวน ๔๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตาม

/มาตรฐาน...

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching)

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

/ก. จริยธรรม...

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

น.ส.เยาวภา สุระกานักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับข้อ ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรในสังกัด ตามแบบฟอร์มความต้องการเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ และพัฒนางานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ที่ยังไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรสายงาน จำนวน ๙ ราย ดังนี้

๑. นายอำนาจ สำอางค์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น

๒. นางสาวณิรัตน์ โตกำ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๓. นางสาวเยาวภา สุระกา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๔. นางสาวปิยาณีย์ เทื่อแดง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

/๕. นางสาว...

๕. นางสาวอาธิศรี หนูเยาว์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
๖. นางสาวทิพวรรณ ย่องแก้ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๗. นายวีระวัฒน์ ทิมชำนาญ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
๘. นางสาววิภาวี มนะวิชิต ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ
๙. นางสาวเสาวลักษณ์ แยมแก้ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน

- สำหรับการอบรมหลักสูตรตามสายงานประเภททั่วไป และวิชาการ ได้มีประกาศ ก.จ. ก.ท. ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีการกำหนดเงื่อนไขประการหนึ่ง คือ ผู้นั้นจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรอบรม อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

- สำหรับการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามหลักสูตรสายงาน จำนวน ๘ ราย จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในส่วนนี้ด้วย และตามแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในครั้งนี้ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการอบรมพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งจะมีผลต่อการตรวจประเมินประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดการเข้ารับการพัฒนาเป้าหมาย ต้องได้ร้อยละ ๘๐ หากต่ำกว่านี้มีผลให้คะแนน LPA ไม่ผ่าน (ซึ่งปัจจุบันด้านการพัฒนาก็เป็นตัวชี้วัดการประเมินอยู่แล้ว)

- อีกประเด็นหนึ่งการกำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

นายประเสริฐ จันทบูรณ์
ปลัด อบต.น้ำพุ

- สำหรับงบประมาณในการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน ขอให้นักทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบตามหนังสือแผนประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นส่งมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลค่าใช้จ่ายมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามหลักสูตรที่จะส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมในปีใด จำนวนเท่าใด

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- รับทราบค่ะ
- สำหรับงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จะต้องพิจารณาอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร อาจมีผลต่อการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (ตามเอกสารส่วนที่ ๕)

นายณนดกิจ โพธิ์พันธ์
นายก อบต.น้ำพุ

- ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พิจารณาความเหมาะสมบุคลากร เพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน โดยเห็นว่าควรกำหนดให้เข้ารับการอบรมปีละกี่คน และเห็นควรส่งใครเข้ารับการอบรมก่อน

/นางอรรณาที่...

นางอรรณวาทิ ทิศขันธุ์

- ขอเสนอให้ส่ง ๑. นางสาวมณีนรัตน์ โตคำ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ ๒. นางสาวปิยาณีย์ เทื่อแดง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๓. นางสาวเสาวลักษณ์ แยมแก้ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เข้าอบรม ปี ๒๕๗๐ และ ๔. นางสาวเยาวภา สุระกา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เข้าอบรมในปี ๒๕๗๑

นายประเสริฐ จันทบูรณ์
ปลัด อบต.

- ให้ผู้อำนวยการกองช่างอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งสายงาน นักบริหารงานช่างในปี ๒๕๗๐ และ นายวีระวัฒน์ ทิมชำนาญ นายช่างโยธา ให้อบรมในปี ๒๕๗๒

นางพวงทิพย์ สุวรรณศิลป์
ผู้อำนวยการกองคลัง

- สำหรับปี ๒๕๗๐ ขอเสนอ ๑. นางสาวทิพวรรณ ย่องแก้ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน และ ๒. นางสาวอาธิศรี หนูเยาว์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเฉลี่ยตั้งงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายในแต่ละส่วนราชการ

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- สรุป การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามสายงาน ปี ๒๕๗๐ จำนวน ๗ ราย ปี ๒๕๗๑ จำนวน ๑ ราย ปี ๒๕๗๒ จำนวน ๑ ราย

นายถนัดกิจ โพธิ์โพ้น
นายก อบต.น้ำพุ

ขอความเห็นทุกท่านว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นด้วย

น.ส.เยาวภา สุระกา
นักทรัพยากรบุคคล

- สำหรับส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ ด้าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่น คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

- ตามเอกสารโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่ได้แจกจ่ายให้แล้วจะได้จัดทำเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาโครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

/๑.โครงการ...

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 - ๒.๑ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
 - ๒.๒ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - ๒.๓ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
 - ๒.๕ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
 - ๒.๖ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
 - ๒.๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล
๔. โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning)
๓. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี
๔. โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี

นายณัฏกิจ โพธิ์โพ้น
นายก อบต.น้ำพุ

- ทั้งนี้ ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกท่าน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๔ ร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร จำนวนบุคลากร ค่าเป้าหมายแต่ละปี และงบประมาณที่ใช้ดำเนินโครงการแต่ละโครงการ หากได้ข้อสรุปที่เหมาะสมจะได้ขอมติที่ประชุมต่อไป

/นายประเสริฐ...

นายประเสริฐ จันทบุรณ
ปลัด อบต.น้ำพุ

- ตามที่ได้หารือกับคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกท่านแล้ว เห็นว่าโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๔ มีความเหมาะสมแล้ว และขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี พิจารณาค่าเป้าหมายประจำปี และงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๒ ราย งบประมาณ ๓๐,๐๐๐.- บาท พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑ ราย งบประมาณ ๑๕,๐๐๐ บาท พ.ศ. ๒๕๗๒ ๑ ราย ๑๕,๐๐๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

๒.๒ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.๓ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล

๒.๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๕ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ

๒.๖ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒.๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

- เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๙ ราย งบประมาณ ๑๖๘,๐๐๐.- บาท

- เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๒ ราย งบประมาณ ๔๙,๐๐๐.- บาท

- เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๒ ราย งบประมาณ ๔๕,๐๐๐.- บาท

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

บรรจุใหม่ เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๒ ราย งบประมาณ ๓๐,๐๐๐.-

บาท พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑ ราย งบประมาณ ๑๕,๐๐๐ บาท พ.ศ. ๒๕๗๒ ๑ ราย

๑๕,๐๐๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

๒.๒ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒.๓ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล

๒.๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๕ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ

๒.๖ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒.๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

- เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๙ ราย งบประมาณ ๑๖๘,๐๐๐.- บาท

- เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๒ ราย งบประมาณ ๔๙,๐๐๐.- บาท

- เป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๒ ราย งบประมาณ ๔๕,๐๐๐.- บาท

นายประเสริฐ จันทบุรณ
ปลัด อบต.น้ำพุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมาย ๔๐ คน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมาย ๔๐ คน งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล ปี ๒๕๗๑ เป้าหมาย ๔๐ คน งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมาย ๔ คน ไม่ใช้งบประมาณ

- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๗๑ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. โครงการประกวดงานบริการที่เป็นเลิศประจำปี ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมาย ๔ คน ไม่ใช้งบประมาณ

นายประเสริฐ จันทบุรณ ปลัด อบต.น้ำพุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔ คน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning) พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน ไม่ใช้งบประมาณ

๓. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายปีละ ๔ ส่วนราชการ (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) อบต.ดำเนินการ

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔ คน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e Learning) พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน ไม่ใช้งบประมาณ

นายประเสริฐ จันทบุรณ
อบต.น้ำพุ

๓. โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป้าหมายปีละ ๔ ส่วนราชการ (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) อบต.ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ปลัด
คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ
๑๐,๐๐๐

๒. โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน ไม่ใช้งบประมาณ

๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐

๔. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน ไม่ใช้งบประมาณ

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ
คุณธรรมจริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร

๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ ๑๐,๐๐๐

๒. โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน ไม่ใช้งบประมาณ

๓. โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐

๔. โครงการสัมมนาและศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ปี ๒๕๗๐
- ๒๕๗๒ เป้าหมายปีละ ๔๐ คน ไม่ใช้งบประมาณ

นายประเสริฐ จันทบุรณ สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลน้ำพุ

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะ สูงสุดความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๓๘,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ ความเป็นเลิศ	๔	๔	๔	๓๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน	๓	๓	๓	๒๐,๐๐๐	-	-	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง เสริมความผูกพันของบุคลากร	๔	๔	๔	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๔๑๘,๐๐๐	๓๑๔,๐๐๐	๘๓,๐๐๐	

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

นายณัฏก โพธิ์พัน

นายก อบต.น้ำพุ

ปิดประชุม

เรื่องอื่นๆ

- ท่านใดซื้อหาหรือ/เรื่องอื่นๆ จะชี้แจงหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมครับ

เวลา ๑๖.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวเยาวภา สุระกา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายณัฏก โพธิ์พัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

แบบสรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาและความผูกพัน

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาสมรรถนะ ความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

บทคัดย่อ/สรุปสาระสำคัญ

การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ การพัฒนางาน ตลอดจนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2570 - 2572) ให้สอดคล้องกับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากร จำนวน 40 คน จาก 3 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2569 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ และค่าเฉลี่ย) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย(เฉพาะทางในการรับผิดชอบงานสูงสุด (ร้อยละ 47.50) มีความต้องการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์สูงสุด(ร้อยละ 42.50) และการพัฒนางาน หลักสูตรตามสายงาน (ร้อยละ 25) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.30 คิดเป็นร้อยละ 86.07) ข้อเสนอแนะจากการศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

“ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร” คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์กรนั้น ควรจะมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์และสายตาวีไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆของสังคมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสิ่งต่างๆที่กล่าวมานั้นสามารถสร้างให้มีในตัวทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมาย

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2570 - 2572) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นไปอย่างมีทิศทางเชิงประจักษ์รองรับและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุจึงได้มีการดำเนินโครงการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร ในช่วงเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2569 เพื่อนำผลการวิเคราะห์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและยกระดับศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร อย่างยั่งยืน

2. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: บุคลากรในสังกัด ครอบคลุม 3 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจ สอบภายใน รวมทั้งสิ้น 40 คน (คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100) ประกอบด้วย พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และพนักงานครู

เครื่องมือในการวิจัย: 1. แบบสอบถามความต้องการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางาน ของบุคลากร ซึ่งแบ่งออก 3.ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 หลักสูตร การพัฒนาทักษะ ความรู้ การพัฒนางาน ที่ต้องการ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

การวิเคราะห์ข้อมูล: ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย โดยมีการ จัดลำดับความสำคัญ จากมากไปน้อย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 40 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 55) และเพศชาย จำนวน 18 คน (ร้อยละ 45) ในช่วงอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 25) รองลงมาคือช่วงอายุ 30-34 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 20) ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน (ร้อยละ 47.50) ระดับปริญญาโท และระดับต่ำกว่า ปวช. มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 12.50) เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 52.50) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 17 คน (ร้อยละ 42.50) พนักงาน ครู จำนวน 2 คน (ร้อยละ 5)

55 %
เพศหญิง
22 คน

47.50%
ปริญญาตรี
(19 คน)

52.50%
พนักงานจ้าง
(21 คน)

3.2 ความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการพัฒนางาน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามรายด้าน ปรากฏผลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

มิติการพัฒนา	ประเด็น/ความต้องการ ที่ได้รับความนิยม สูงสุด	จำนวน/ร้อยละ
1.ด้านความรู้	- กฎหมาย (เฉพาะทางในการรับผิดชอบงาน) - การจัดซื้อจัดจ้าง กฎระเบียบพัสดุ - ความรู้ที่จำเป็นในงาน (เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) - การออกแบบการจัดประสบการณ์	19 คน (47.50%) 13 คน (32.50%) 12 คน (30%) 4 คน (10%)
2.ด้านทักษะ	- การใช้คอมพิวเตอร์ - การเขียนหนังสือราชการ - การบริหารโครงการ - การจัดการเรียนการสอน	17 คน (42.50%) 11 คน (27.50%) 9 คน (22.50%) 7 คน (17.50%)
3. การพัฒนางาน	- หลักสูตรตามสายงาน - การจัดทำงบประมาณ - งานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น - สื่อการเรียนการสอน	10 คน (25%) 7 คน (17.50%) 6 คน (15%) 6 คน (15%)

3.3 ข้อเสนอแนะ

บุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ 100) เห็นพ้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

3.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 4.30 (คิดเป็นร้อยละ 87.03) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 4.25 (คิดเป็นร้อยละ 86.07)

4. ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2570 - 2572) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

1. การออกแบบหลักสูตรเน้นภาคปฏิบัติและข้อกฎหมาย: ควรมุ่งเน้นการจัดอบรมในวิชาชีพเฉพาะทางและกฎหมายระเบียบท้องถิ่น ซึ่งเป็นความต้องการหลัก เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน

2. การยกระดับทักษะดิจิทัลและการจัดการสารสนเทศ การพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล

3. การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงาน

