



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
เรื่อง ให้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีผลบังคับใช้

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

บัดนี้ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พิจารณาอนุมัติเห็นชอบให้มีการจัดทำได้ จึงประกาศให้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธวัช สุลทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

การจัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๑	เมือง	อบต.เชียงพิณ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒	เมือง	อบต.เชียงยืน	/	/	/	/	/	/	
๓	เมือง	อบต.โคกสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๔	เมือง	อบต.โนนสูง	/	/	/	/	/	/	
๕	เมือง	อบต.กุศสุระ	/	/	/	/	/	/	
๖	เมือง	อบต.นาแกว่ง	/	/	/	/	/	/	
๗	เมือง	อบต.นาขา	/	/	/	/	/	/	
๘	เมือง	อบต.นาดี	/	/	/	/	/	/	
๙	เมือง	อบต.นิคมสงเคราะห์	/	/	/	/	/	/	
๑๐	เมือง	อบต.บ้านขาว	/	/	/	/	/	/	
๑๑	เมือง	อบต.บ้านจั่น	/	/	/	/	/	/	
๑๒	เมือง	อบต.สามพร้าว	/	/	/	/	/	/	
๑๓	เมือง	อบต.หนองไฮ	/	/	/	/	/	/	
๑๔	เมือง	อบต.หนองนาคำ	/	/	/	/	/	/	
๑๕	เมือง	อบต.หมูม่น	/	/	/	/	/	/	
๑๖	เพ็ญ	อบต.เชียงหวาง	/	/	/	/	/	/	
๑๗	เพ็ญ	อบต.เตาไห	/	/	/	/	/	/	
๑๘	เพ็ญ	อบต.เพ็ญ	/	/	/	/	/	/	
๑๙	เพ็ญ	อบต.โคกกลาง	/	/	/	/	/	/	
๒๐	เพ็ญ	อบต.จอมศรี	/	/	/	/	/	/	
๒๑	เพ็ญ	อบต.นาบัว	/	/	/	/	/	/	



ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาหน่วยงานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๗๒	บ้านผือ	อบต.ข้าวสาร	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๗๓	บ้านผือ	อบต.คำด้วง	/	/	/	/	/	/	
๗๔	บ้านผือ	อบต.จำปาโมง	/	/	/	/	/	/	
๗๕	บ้านผือ	อบต.บ้านค้อ	/	/	/	/	/	/	
๗๖	บ้านผือ	อบต.บ้านผือ	/	/	/	/	/	/	
๗๗	บ้านผือ	อบต.หนองแวง	/	/	/	/	/	/	
๗๘	บ้านผือ	อบต.หนองหัวคู	/	/	/	/	/	/	
๗๙	บ้านผือ	อบต.หายโศก	/	/	/	/	/	/	
๘๐	ประจักษ์ศิลปาคม	อบต.นาม่วง	/	/	/	/	/	/	
๘๑	ประจักษ์ศิลปาคม	อบต.หัวสามพาด	/	/	/	/	/	/	
๘๒	ประจักษ์ศิลปาคม	อบต.อุมจาน	/	/	/	/	/	/	
๘๓	พิบูลย์รักษ์	อบต.ดอนกลอย	/	/	/	/	/	/	
๘๔	พิบูลย์รักษ์	อบต.นาทราย	/	/	/	/	/	/	
๘๕	พิบูลย์รักษ์	อบต.บ้านแดง	/	/	/	/	/	/	
๘๖	วังสามหมอ	อบต.คำโคกสูง	/	/	/	/	/	/	
๘๗	วังสามหมอ	อบต.หนองกุงทับม้า	/	/	/	/	/	/	
๘๘	ศรีธาตุ	อบต.ตาตทอง	/	/	/	/	/	/	
๘๙	ศรีธาตุ	อบต.นาบุง	/	/	/	/	/	/	
๙๐	ศรีธาตุ	อบต.ศรีธาตุ	/	/	/	/	/	/	
๙๑	ศรีธาตุ	อบต.หนองนกเขียน	/	/	/	/	/	/	
๙๒	สร้างคอม	อบต.เชียงดา	/	/	/	/	/	/	
๙๓	สร้างคอม	อบต.นาสะอาด	/	/	/	/	/	/	
๙๔	สร้างคอม	อบต.บ้านหินโงม	/	/	/	/	/	/	
๙๕	หนองแสง	อบต.แสงสว่าง	/	/	/	/	/	/	
๙๖	หนองแสง	อบต.ทับกุง	/	/	/	/	/	/	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ตำบลคำด้วง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

โทร.(๐๔๒) ๒๑๙๘๑๖

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ จัดทำแผนการพัฒนากิจการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากิจการให้มีความก้าวหน้าตลอดจน สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๔๒-๒๑๙๘๑๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖. อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๙ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๒

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๒๗

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์	๒๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๘
๔.๓ ค่านิยม	๒๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๐
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๑
๕.๓ บทสรุป	๔๑

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และและพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่พนักงานส่วนตำบลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
๑. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
๑. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด
๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - ๔) ด้านการบริหาร
 - ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมายการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี
๔. พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี
๕. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒ ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาเห็นควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๓.๑ การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ให้มาความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑.๓.๒ ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามหลักสูตรในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสมในการอบรมสัมมนา

๑.๓.๔ งบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนา ให้จัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

๑.๓.๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนา ให้ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลคำด้วงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางในการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ยังคงเน้นให้ ประชาชนเป็นศูนย์กลางในทุกส่วนทุกวัย นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัย เรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ๆ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ประชาชน ดำรงชีพตามแนวพระราชดำริโดยได้น้อมนำเอาเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรง กับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามจากภายนอก ในการ ดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงออก เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๕) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
- (๗) การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการของคนในชุมชน
- (๘) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๙) การพัฒนาการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- (๔) การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
- (๕) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ

๒.๓.๑ ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้

๒.๓.๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบพัสดุ

๒.๓.๓ ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานวิชาการเกษตร
- ๓) งานจัดทำงบประมาณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
2. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
3. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
4. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
5. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
6. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
7. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
9. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
10. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
11. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
12. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
13. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
14. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
2. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
3. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
6. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
8. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
9. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
10. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
11. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
12. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
13. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

14. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
15. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
16. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
17. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
18. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
19. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
20. องค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
21. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
22. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

โอกาส (Opportunities : O)

1. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
2. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
3. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
4. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
9. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
10. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

1. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
2. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
3. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
4. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
5. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
6. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล

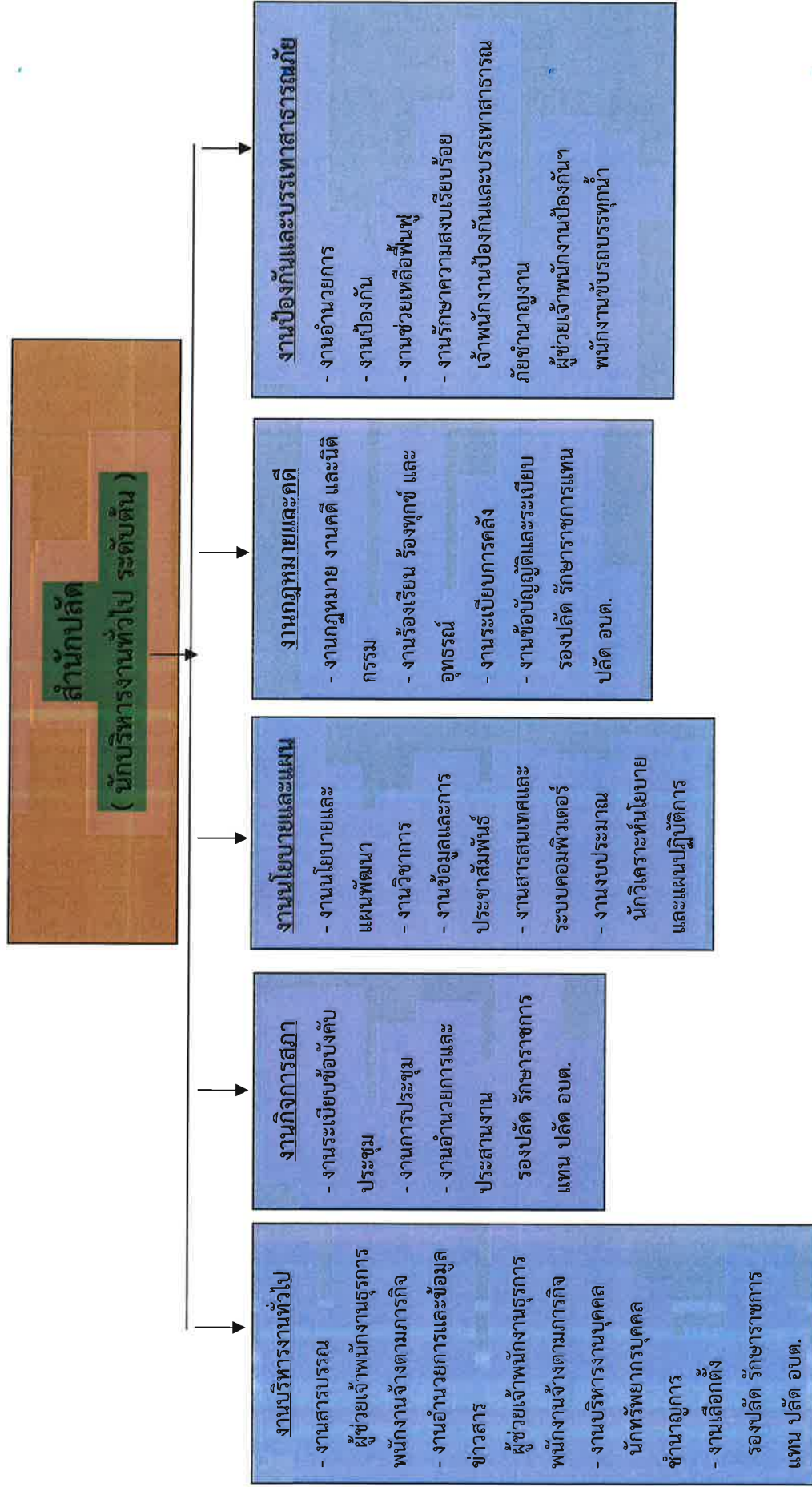
```

graph TD
    A[ปลัด อบต.  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)] --> B[รองปลัด อบต.  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)]
    B --> C[สำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป)  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)]
    B --> D[กองคลัง  
(นักบริหารงานคลัง)  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)]
    B --> E[กองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง)  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)]
    B --> F[กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
(นักบริหารการศึกษา)  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)]
    B --> G[กองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)]
    C --> H[1. งานบริหารงานทั่วไป  
2. งานนโยบายและแผน  
3. งานกฎหมายและคดี  
4. งานส่งเสริมการเกษตร  
5. งานส่งเสริมปศุสัตว์  
6. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  
7. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  
8. งานรักษาความสะอาด  
9. งานควบคุมและจัดการสุขภาพ  
10. งานควบคุมโรค]
    D --> I[1. ฝ่ายบัญชี  
2. งานการเงิน  
3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้]
    E --> J[1. งานก่อสร้าง  
2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร  
3. งานประสานสาธารณูปโภค]
    F --> K[1. งานบริหารการศึกษา  
2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม]
    G --> L[1. งานสวัสดิการชุมชน  
2. งานพัฒนาชุมชน  
3. งานพัฒนาคุณภาพชีวิต  
4. งานส่งเสริมระดับเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส]
  
```

The organizational chart of the National Health Security Office (NSO) is structured as follows:

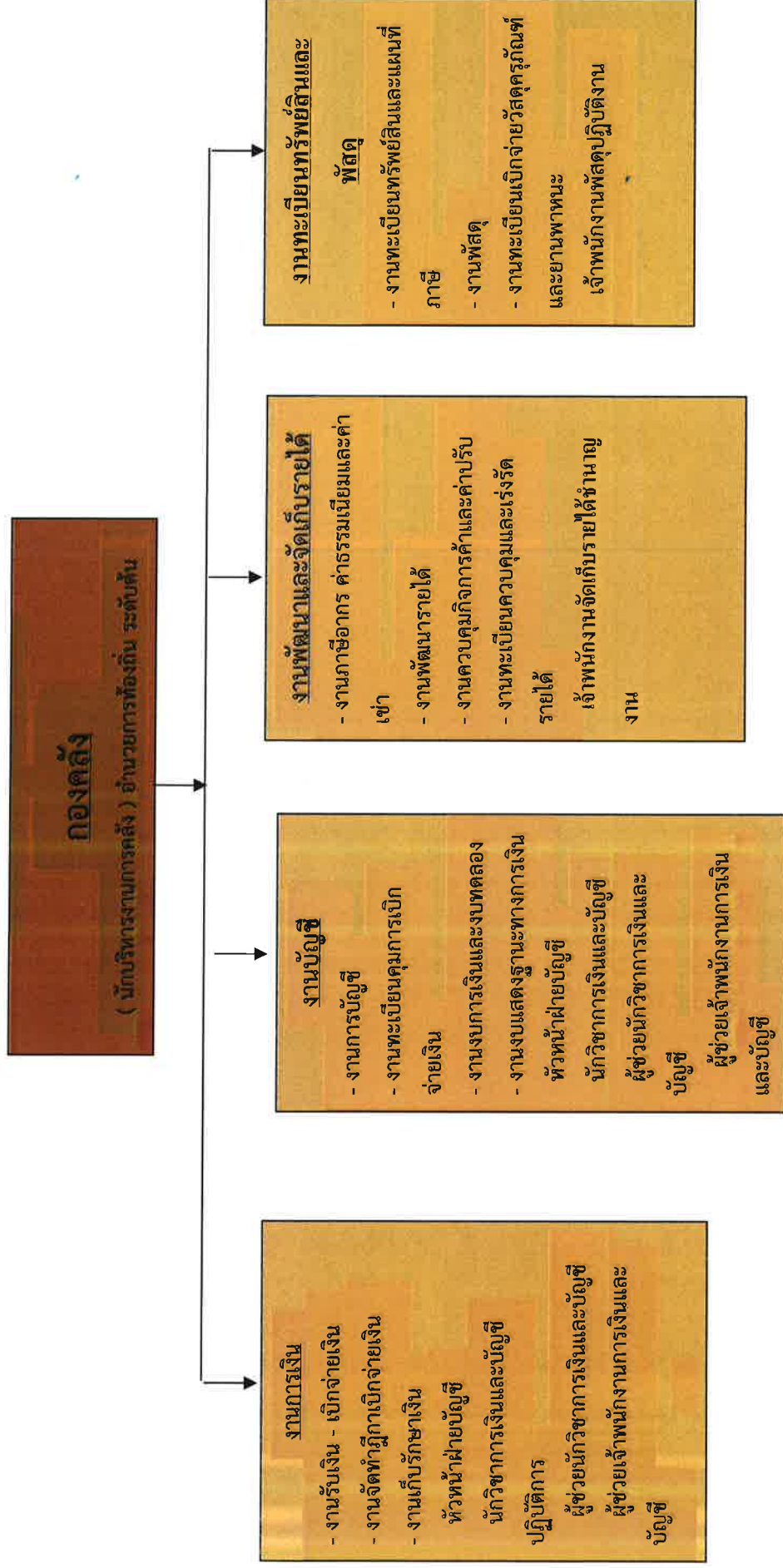
- Director (ปลัด อบต.)** (Local Administration Level 2)
 - Deputy Director (รองปลัด อบต.)** (Local Administration Level 1)
 - Office of the Deputy Director (สำนักงานปลัด อบต.)** (General Local Administration Level 1)
 - 1. General Administration
 - 2. Policy and Planning
 - 3. Law and Litigation
 - 4. Agricultural Promotion
 - 5. Livestock Promotion
 - 6. Health, Nutrition, and Environment
 - 7. Health and Public Health Promotion
 - 8. Sanitation
 - 9. Health Control and Management
 - 10. Disease Control
 - Treasury (กองคลัง)** (Local Administration Level 1)
 - 1. Accounting Section
 - 2. Finance
 - 3. Development and Revenue Collection
 - Engineering (กองช่าง)** (Local Administration Level 1)
 - 1. Construction
 - 2. Design and Building Control
 - 3. Coordination of Public Utilities
 - Education, Religion, and Culture (กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)** (Local Administration Level 1)
 - 1. Education Administration
 - 2. Education, Religion, and Culture Promotion
 - Social Welfare (กองสวัสดิการสังคม)** (Local Administration Level 1)
 - 1. Community Welfare
 - 2. Community Development
 - 3. Quality of Life Development
 - 4. Promotion of Children, Women, Elderly, and Disadvantaged

โครงสร้างสำนักงานปลัด



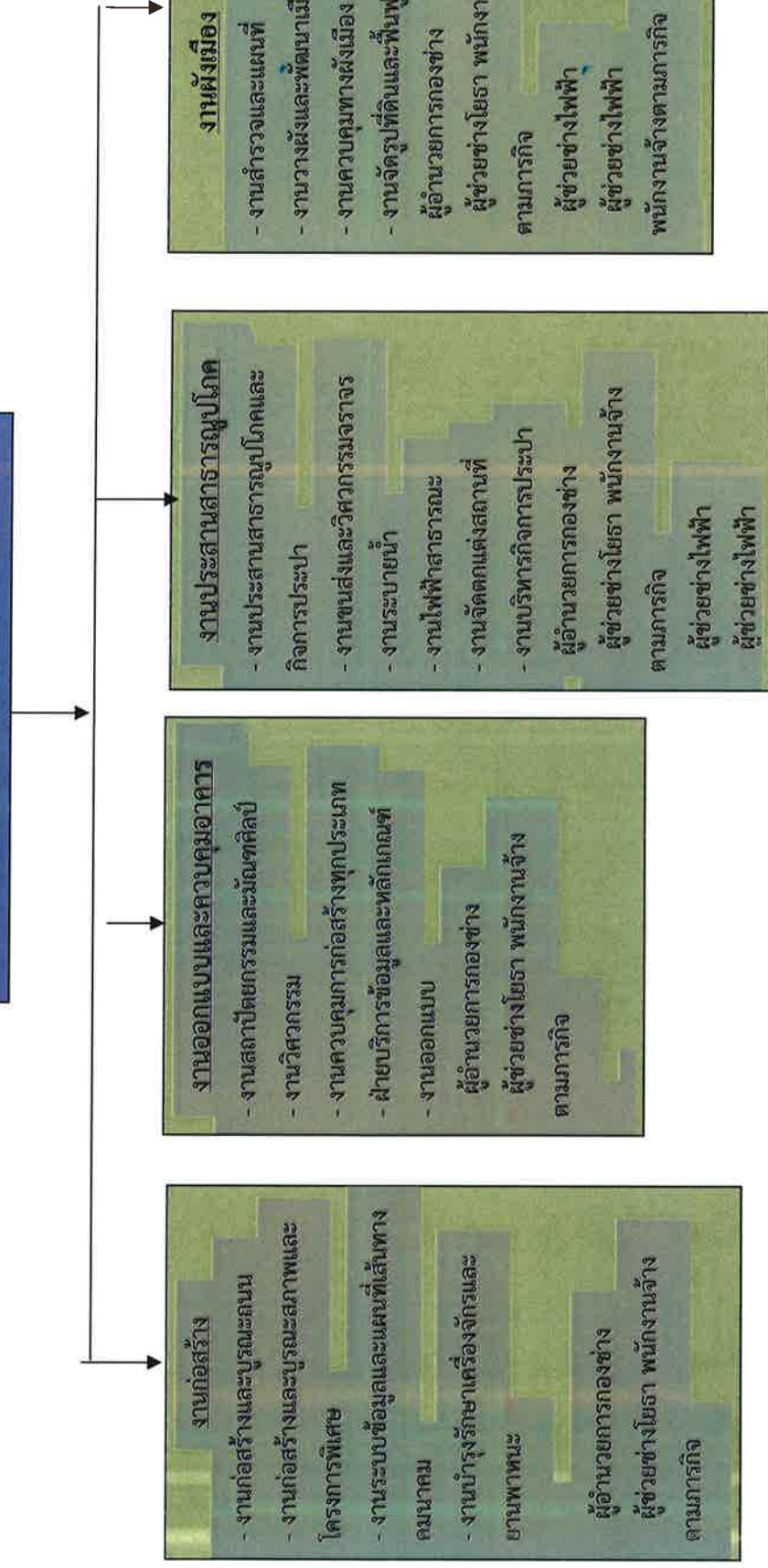
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๗	๑๔

โครงสร้างกองคลัง

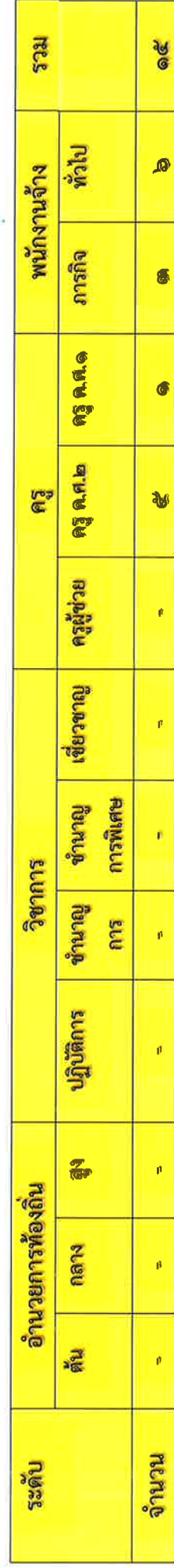


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๓	๑๑

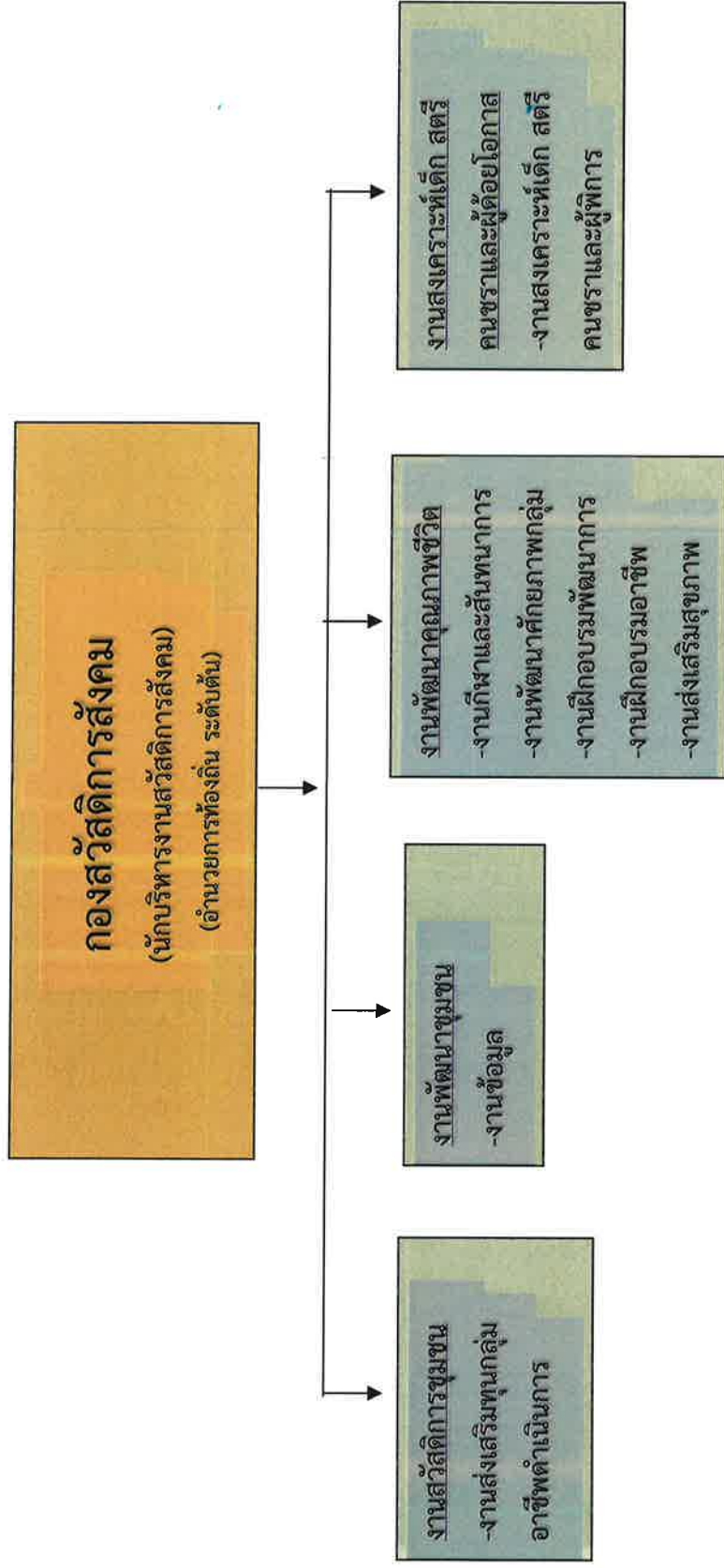
(นักบริหารงานช่าง) อำนวยความสะดวกกับ ระดับต้น



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๕	



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๒

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว โดยให้คงตำแหน่งบางตำแหน่ง และทำการปรับลดบางตำแหน่ง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านมอญ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง คนเดิม เสียชีวิต
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (คนเดิม โอน(ย้าย)
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (คนเดิม โอน(ย้าย)
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๒	พนักงานขับรถขยะ (ทช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ประจำสำนักงาน (ทช)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	นักการภารโรง (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๕	พนักงานประจำรถขยะ (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๖	พนักงานประจำรถขยะ (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง คนเดิม ลาออก
๑๗	คนสวน (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง คนเดิม โอน (ย้าย)
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง คนเดิมลาออก
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๑	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๒	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒	นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คนเดิมลาออก
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม คนเดิมลาออก
	รวม	๖	๖	๖	๖				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (คนเดิมโอน(ย้าย))
๒	ครู ศศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓	ครู ศศ.๒	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗	๗	๗	๗				รอกรมจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทป)	๖	๖	๖	๖				ครองตำแหน่ง
						-	-	-	
	รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านมือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง คนเดิม โอน(ย้าย)
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านมือ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

๒.๗ การจำแนกระดับคุณภาพการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณภาพทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณภาพทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

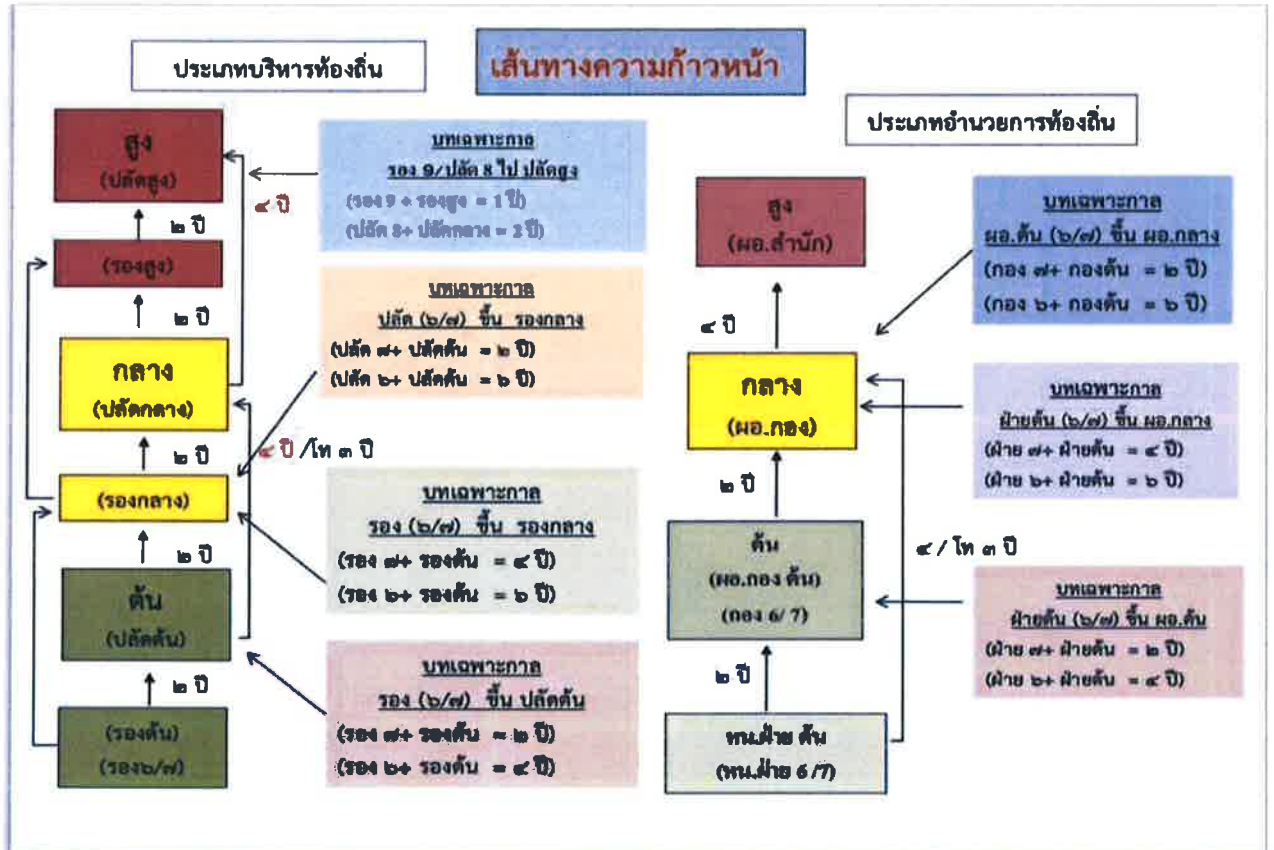
ประเภท	ม.6 หรือต่ำกว่า	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๑	-	-	๖	๓	-	๑๐
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๕	๑	-	๖
พนักงานจ้าง	๙	-	-	๕	๑๕	-	-	๒๙
รวม	๙	๑	-	๕	๒๖	๔	-	๔๕
คิดเป็นร้อยละ	๒๐.๐๐	๒.๒๒	๐	๑๑.๑๑	๕๗.๗๘	๘.๘๘	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

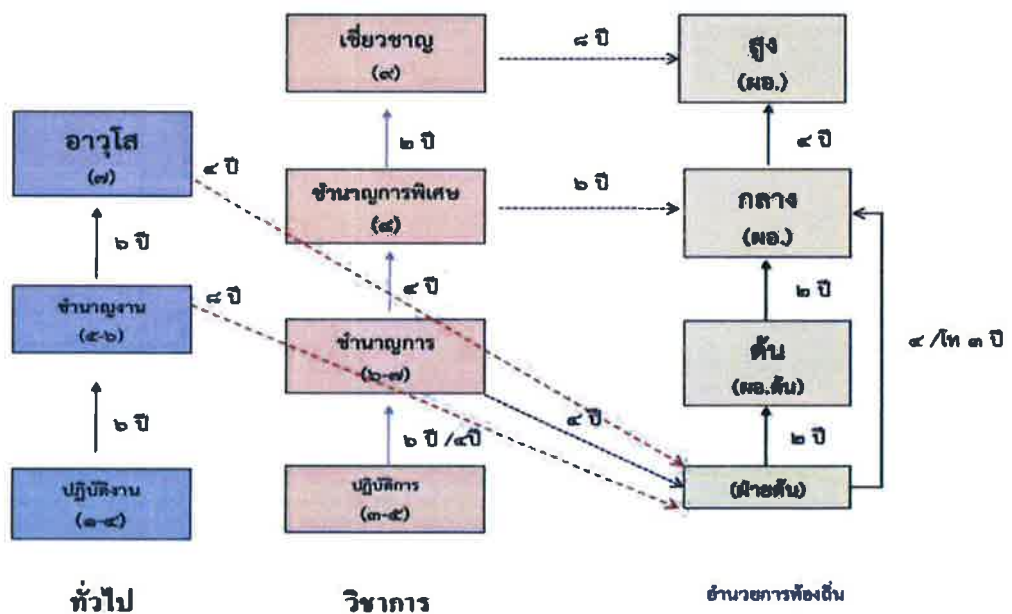
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๕) นักพัฒนาชุมชน	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

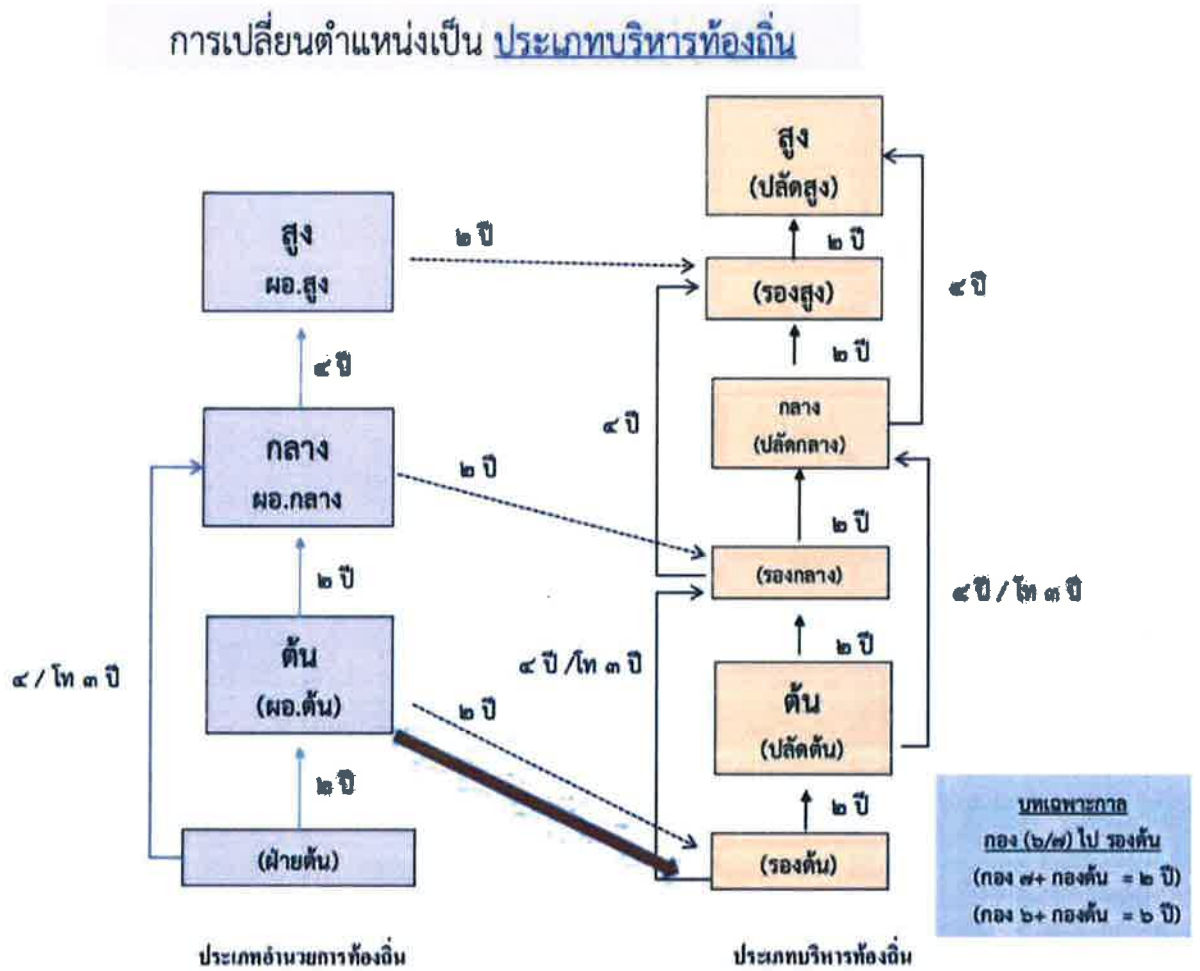
๒.๙ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



๒.๙ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร คุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จำนวน ๔๕ ราย ประกอบด้วย

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ราย

๑.๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๖ ราย

๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ ราย

๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ ราย

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

การพัฒนา	วิธีการพัฒนา
๑) การปฐมนิเทศ	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ
๒) การฝึกอบรม	การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรักทัศนคติหรือเจตคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถเฉพาะตนสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่น ได้ดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
๓) การศึกษา ดูงาน	การศึกษา ดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน
๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา	การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมกันซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ร่วมกัน
๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม	การสอนงานหรือการให้คำปรึกษา ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นวิธีการให้ความรู้ (Knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง เน้นการทำงานเป็นทีม เน้นคุณธรรม จริยธรรม ขอบังคับเป็นหลัก บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค แสวงหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สูงสุดต่อองค์กร”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. พัฒนาศูนย์ราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบ

๓. พัฒนาศูนย์ราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาศูนย์ราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และให้ปฏิบัติงานโดยเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่รับของขวัญ อันประพฤติดีมิชอบ

๔.๔.เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ทุกระดับ	เท่ากับจำนวนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น - สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้ปฏิบัติงานแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	- เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติงานทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
	๒.๓ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีความรู้และจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	- ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
๓. การศึกษาหรือดำเนินงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างงานจ้าง ได้รับวิทยาทันใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล สังกัดกองคลัง ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๔.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล สังกัดกองช่างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรของกองช่าง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย		งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			ระดับ	จำนวน				
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนของ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบลสังกัดส่วน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรของส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๔.๕ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อซักซ้อม ทบทวน และวางแผนทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สามารถวางแผนทางการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - กองคลัง - กองช่าง - ส่วนการศึกษา
๕. การส่งเสริมให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	- เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากร	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนที่เข้าร่วมโครงการ	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- เพื่อรองรับนโยบายที่ได้รับมอบ	ทุกระดับ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายประจำปี			งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตาม หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- หน่วยงาน - ส่วนราชการอื่น - สำนักงานปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการฝึกอบรม ในสายงานผู้บริหารตาม แผน การดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงาน ภายนอก
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติงานตาม แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงาน ภายนอก
	๒.๓ โครงการพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลผู้ ปฏิบัติงานมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อ บริการประชาชน และสามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข	- ส่วนการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงาน ภายนอก

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. การศึกษาหรือดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กร	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรขององค์กร มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานที่ดำเนินการ

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรของส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๔.๕ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สามารถวางแผนทางการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล - กองคลัง - กองช่าง - ส่วนการศึกษา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-	-

วิธีการพัฒนา	แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรของส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ
	๔.๕ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สามารถวางแผนทางการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล - กองคลัง - กองช่าง - ส่วนการศึกษา
๕. การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายประจำปี			งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการ ปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่	- ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงาน จ้างทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- หน่วยงานภายนอก - ส่วนราชการอื่น - สำนักงานสถิติ องค์การบริหารส่วน ตำบล
พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมี ความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	๒.๑ โครงการ ฝึกอบรมในสายงาน ผู้บริหารตามแผน การดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	- ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติมี ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	๒.๒ โครงการ ฝึกอบรม สายงานผู้ปฏิบัติตาม แผนการดำเนินการ ฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่น	- ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	เป็นไปตาม รายการจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	๒.๓ โครงการพัฒนา คุณธรรมและ จริยธรรม	- ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๐	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงาน จ้างทุกคน	พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานจ้าง ทุกคน	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- ส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
พนักงานส่วนตำบลและลูกพนักงานจ้าง ได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑ โครงการการศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	๔.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ
บุคลากรของกองคลัง มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
บุคลากรของส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายการจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ
สามารถวางแผนทางการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๕ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - กองคลัง - กองช่าง - ส่วนการศึกษา
สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่ง	๕.๑ โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายการจ่ายแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดได้ภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบ ประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	๒.๓ โครงการการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ส่วนราชการอื่น - หน่วยงานภายนอก
พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำได้รับวิสัยทัศน์ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	- ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานเลขาธิการบริหารส่วนตำบล
รวม						๑๓๐,๐๐๐			

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการทุกกอง | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๒. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๓. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบปรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๒๔ คน จากทั้งหมด ๔ กอง/ส่วน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายของข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษาประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๗ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๘.๓๓ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๖.๖๗ เป็นผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๒๕ เป็นผู้จบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าร้อยละ ๕๔.๑๗ มีอายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๓.๓๓ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๑๒.๕ มีอายุงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี

หลักสูตรตามความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่ความต้องการมากที่สุดตามลำดับมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๖๕
๒	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒๕
๓	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	๑๐
๔	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๕
๕	การอบรมหลักสูตรทางวินัย	๕

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐.๙๘ พอใจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มี ระยะเวลา ฝึกอบรม ๒-๓ วัน ร้อยละ ๓๗.๖๑ พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๕-๗ วัน ร้อยละ ๔.๑๑ พอใจในหลักสูตรที่มี ระยะเวลา ๘-๑๕ วัน และมีเพียงร้อยละ ๑.๖๑ ที่พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลามากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบเท่ากัน เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดอุดรธานี หรือใกล้เคียง เนื่องจากสะดวกในการเดินทาง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล คำด้วง จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำ ข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การ ประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรม ประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วงรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

**แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี**

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....
อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

- | | |
|---|--|
| ☐ พนักงานส่วนตำบล | ☐ ลูกจ้างประจำ |
| ☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ☐ พนักงานจ้างทั่วไป |

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

- | | |
|--|---|
| ☐ ผู้ปฏิบัติงาน | ☐ หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน |
| ☐ ผู้อำนวยการกอง//สำนัก/สำนักงานหรือเทียบเท่าระดับกอง | |
| ☐ อื่นๆ | |

๑.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- | | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ งานบริหาร | ☐ งานวิชาการ | ☐ งานสนับสนุน | ☐ งานบริการ |
|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|

๑.๕ ประวัติการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.
๖.

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

2.1 ท่านต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง

ลำดับ	ความรู้ หรือทักษะความชำนาญ ที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	ระดับความจำเป็น			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
๑	บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง				
๒	ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน				
๓	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ				
๔	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์				
๕	ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน				
๖	การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน				
๗	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน				
๘	วินัยแบบสร้างสรรค์				
๙	เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน				
๑๐	มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน				
๑๑	การสื่อข้อความอย่างมีประสิทธิภาพ				
๑๒	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน				
๑๓	การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
๑๔	การเป็นผู้นำ				
๑๕	การจัดซื้อพัสดุภัณฑ์และเทคนิคการให้คำปรึกษาหารือ				
๑๖	การสร้างทีมงานและสร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
๑๗	อื่นๆ.....				

๒.๒ ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด (หากมีความประสงค์ระบุเดือน โปรดระบุ)

.....

.....

.....

๒.๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่งขอให้ท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วให้ส่งข้อมูลดังกล่าว ได้ที่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง โทรศัพท์ ๐๔๒๒๑๙๘๑๖ หรือ ๐๘๒-๗๔๒๗๒๔๓

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

**แบบสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี**

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี
ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากที่สุด

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อกอง / ส่วน.....
ผู้ตอบแบบสำรวจ ชื่อ.....สกุล.....
ตำแหน่ง..... ระดับ

ตอนที่ ๒ สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะ

๑. ท่านคิดว่าควรปรับปรุงพนักงานภายใต้บังคับบัญชาของท่านในด้านใดบ้าง?

- 1.1
- ๑.
- ๑.๓
- 1.4
- ๑.๕

๒. การทำงานของท่านมีปัญหาในเรื่องใดบ้าง?

- 2.1
- 2.2
- 2.3
- 2.4
- 2.5

๓. มีอะไรบ้าง? ที่ท่านอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำได้ ซึ่งในปัจจุบันยังทำไม่ได้

- ๓.๑
- ๓.๒
- ๓.๓
- ๓.๔
- ๓.๕

๔. ท่านเคยฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านในเรื่องใดแล้วบ้าง?

- ๕.๑
- ๕.๒
- ๕.๓
- ๕.๔
- ๕.๕

๕. ท่านคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน ต้องการให้ท่านช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง?

- ๕.๑
๕.๒
๕.๓
๕.๔
๕.๕

๖. ในบรรดาหัวข้อเหล่านี้ท่านเห็นว่า เรื่องใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด ใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าหัวข้อที่ต้องการ

หัวข้อ	ใส่เครื่องหมาย ✓
1. บทบาท – หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
2. ความรู้ด้านการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน	
3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ	
4. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	
5. ทักษะทางวิชาชีพ/ตามสายงาน	
6. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	
7. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	
8. วินัยแบบสร้างสรรค์	
9. เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน	
10. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	
11. การสื่อสารความอย่างมีประสิทธิภาพ	
12. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	
13. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	
14. การเป็นผู้นำ	
15. การจัดซื้อจัดจ้างและเทคนิคการให้คำปรึกษาหารือ	
16. การสร้างทีมงานและสร้างความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน	

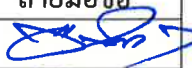
ตอนที่ ๒ การส่งแบบสำรวจคืนและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

อนึ่งขอให้ท่านได้ตอบแบบสำรวจแล้วให้ส่งข้อมูลดังกล่าว ให้สำนักปลัด สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง โทรศัพท์ ๐๔๒๒๑๘๘๑๖

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้.

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
 วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ	ลายมือชื่อ
๑	นายธวัช สุผลทอง	นายก อบต.คำด้วง	ประธานกรรมการ	
๒	นายอานันท์ ลุนทอง	รองปลัด อบต.คำด้วง	กรรมการ	
๓	นายชัยวัฒน์ กัลยากุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๔	นางวิไลวรรณ ปุณพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นายชัยวัฒน์ กัลยากุล	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	
๖	นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน	นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ผู้มาประชุม

๑. นายธวัช สุผลทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง	ประธานกรรมการ
๒. นายอานันท์ ลุนทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง	กรรมการ
๓. นายชัยวัฒน์ กัลยากูล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางวิไลวรรณ ปุณจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายชัยวัฒน์ กัลยากูล	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน	นักทรัพยากรบุคคล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อกรรมการฯ มาครบเป็นองค์ประชุมแล้ว ประธานกล่าวเปิดประชุมและขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

วาระที่ ๑ รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

วาระที่ ๒ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

- ไม่มี -

วาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ ขอให้เลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ ชี้แจงว่า เนื่องจากแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง อบต.คำด้วงที่ ๖๗๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

/ ประกอบกับหนังสือ...

ประกอบกับหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๓.๑ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ประธานฯ ขอให้ปลัด อบต.ฯ ชี้แจง

ปลัด อบต.ฯ ชี้แจงว่า การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาศรรณะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนา บุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตาม เป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างอย่างมีคุณภาพ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

วาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี-

หลังจากดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่างๆ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.



(นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแต่น)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายธวัช สุลทอง)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ที่ อต ๓๓๙๐๑/๑๔๑๖

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

๑. เรื่องเดิม

ด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง จะได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. เรื่องพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------------|
| (๑) นายก อบต.คำด้วง | ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| (๗) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| (๘) นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/ให้คณะกรรมการ...

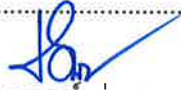
ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จัดทำแผนบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะที่ดี
คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....เห็นควรอนุมัติตามที่เสนอ.....



(นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....เห็นสมควร.....



(นายอานันท์ ลุนทอง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ความเห็น.....อนุมัติ.....



(นายธวัช สุผลทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ที่ ๖๗๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖
เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|---|----------------------------|
| ๑. นายธวัช สุผลทอง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอานันท์ ลุนทอง | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นายชัยวัฒน์ กัลยากุล | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางวิไลวรรณ ปุณจันทร์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายชัยวัฒน์ กัลยากุล | ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๖. นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน | นักทรัพยากรบุคคล รักษาการแทน | |
| | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแตน | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามมติคณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน
๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒
ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธวัช สุผลทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

สำเนาฉบับ



ที่ อด ๗๓๙๐๑/๓๙๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
หมู่ที่ ๒ ตำบลคำด้วง อำเภอบ้านฝาง
จังหวัดอุดรธานี ๔๑๑๖๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขोजัดส่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอบ้านฝาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขोजัดส่งเอกสารมา เพื่อยางานให้อำเภอบ้านฝางทราบ ทั้งนี้ ได้จัดส่งเอกสารดังกล่าว เพื่อกณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาเห็นชอบ โดยตรงแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัช สุธลทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

โทรศัพท์/โทรสาร (๐๔๒) ๒๑๙๘๑๖

ชื่อ-สกุล... ศุภ. เก่งวง ...ผู้รับเอกสาร
ที่ ๒๒ / ๘.๑ / ๖๖

ตรวจ.....
ทวน.....
ร่าง/พิมพ์.....

สำเนาฉบับ



ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี
รับ(e) 14799
วันที่ 23 ส.ค. 2566
เวลา

ที่ อุด ๗๓๙๐๑/๓๙๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
หมู่ที่ ๒ ตำบลคำด้วง อำเภอบ้านฝาง
จังหวัดอุดรธานี ๔๑๑๖๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขोजัดส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขोजัดส่งเอกสารมาเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธวัช สุพลทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

โทรศัพท์/โทรสาร (๐๔๒) ๒๑๙๘๑๖

ชื่อ-สกุล.....ผู้รับเอกสาร
ที่...../...../.....

ตรวจ.....
ทาน.....
ร่าง/พิมพ์.....