

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ
อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝาง คำจัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากร และบริบทขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ให้มีศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (Function) งานในระดับพื้นที่ (Area) และความต้องการของประชาชน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจดี ชุมชนมีส่วนร่วม” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

สารบัญ

บททั่วไป	๑
หลักการและเหตุผล.....	๒
วัตถุประสงค์.....	๒
ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร.....	
 การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร	๔
ภารกิจและอำนาจหน้าที่.....	๕
ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๕
การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร.....	๑๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.....	๑๔
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....	๑๕
กรอบอัตรากำลัง.....	๑๘
การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร.....	๑๘
สายงานของข้าราชการ.....	๑๙
โครงสร้างอายุของบุคลากร.....	๒๐
การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ.....	๒๐
การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย.....	
 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๒๒
เป้าหมายการพัฒนา.....	๒๒
หลักสูตรการพัฒนา.....	๒๓
วิธีการพัฒนา.....	๒๕
การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ.....	๒๖
มาตรฐานจริยธรรม.....	๒๗
การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน.....	
 ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร	๒๙
วิสัยทัศน์ (Vision).....	๒๙
พันธกิจ (Mission).....	๓๐
ค่านิยม (Value).....	๓๑
เป้าประสงค์ (Goal).....	๓๑
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic).....	๓๓
แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan : HRD)..	
การติดตามและประเมินผล	
ความรับผิดชอบ.....	๓๘
การติดตามและประเมินผล.....	๓๙
 ภาคผนวก	

หลักการและเหตุผล

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคั่นไร่ สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ สอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทาง

การพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ จะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การ

ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คัดค้านำ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ในระยะเวลา ๓ ปี ถัดไป

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๓๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและ ท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณูปการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒. ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยการดูแลการจราจรและส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (๒๔) การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ด้านการเมืองการบริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๔) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔
	ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรอง

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ด้านสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และการส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

- ด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี
- ด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ด้านการเมืองการบริหาร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ความต้องการ

พัฒนาของบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล โดยใช้ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

พนักงานจ้างทั่วไป มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลคันทรี จึงได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภท ผ่านระบบ Google Form โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจและขอบเขตการสำรวจ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนา (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๓ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลคันทรี ภายใต้กรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลคันทรีกำหนดเป็นสำคัญ

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ความรู้เรื่อง	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๒๓	๘๕.๑๙
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๑๘	๖๖.๖๗
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๒๐	๗๔.๐๗
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๕	๑๘.๕๒
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๖	๒๒.๒๒
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๕	๑๘.๕๒
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๓	๑๑.๑๑
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๔	๑๔.๘๑
ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)	๕	๑๘.๕๒
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๓	๑๑.๑๑
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๓	๑๑.๑๑
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๓	๑๑.๑๑
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	๗.๔๑
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๒	๗.๔๑
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๒	๗.๔๑
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๑	๓.๗๐
ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑	๓.๗๐
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๑	๓.๗๐
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเน็ตเวิร์ก	-	๐.๐๐
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ	-	๐.๐๐
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	-	๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๙ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐ และความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐ สำหรับความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเน็ตเวิร์ก ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ และความรู้เรื่องบรรณารักษ์ ไม่มีผู้เลือกประเด็นการพัฒนาดังกล่าว

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านทักษะ”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ทักษะ	จำนวนคน	ร้อยละ
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒๕	๙๒.๕๙
ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๘	๖๖.๖๗
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๖	๕๙.๒๖
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	๑๕	๕๕.๕๖
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๐	๓๗.๐๔
ทักษะการบริหารโครงการ	๗	๒๕.๙๓
ทักษะการประสานงาน	๕	๑๘.๕๒
ทักษะในการสืบสวน	๒	๗.๔๑
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๑	๓.๗๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๙ รองลงมา คือ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๔ ทักษะการบริหารโครงการ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ ทักษะการประสานงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ ทักษะในการสืบสวน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ และทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

งาน	จำนวนคน	ร้อยละ
งานกฎหมาย	๑๐	๓๗.๐๔
งานธุรการและสารบรรณ	๘	๒๙.๖๓
งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น	๗	๒๕.๙๓
งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๗	๒๕.๙๓
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๒๒.๒๒
งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๖	๒๒.๒๒
งานช่าง	๖	๒๒.๒๒
งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๖	๒๒.๒๒
งานควบคุมภายใน	๖	๒๒.๒๒
งานการเงินและบัญชี	๕	๑๘.๕๒
งานวินัยและการรักษาวินัย	๕	๑๘.๕๒
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๕	๑๘.๕๒
งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕	๑๘.๕๒
งานบริหารความเสี่ยง	๓	๑๑.๑๑
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓	๑๑.๑๑
งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ	๓	๑๑.๑๑
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	๗.๔๑

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๗.๔๑
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	๗.๔๑
งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๗.๔๑
งานตรวจสอบภายใน	๒	๗.๔๑
งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๓.๗๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานงานกฎหมาย จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๔ รองลงมา คือ งานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๓ งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ งานช่าง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ งานควบคุมภายใน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ งานการเงินและบัญชี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑ งานวินัยและการรักษาวินัย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ งานบริหารความเสี่ยง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ งานตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ และงานส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการจัดการเรียนรู้”
ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๖	๒๒.๒๒
การออกแบบการจัดการเรียนรู้	๕	๑๘.๕๒
การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๓	๑๑.๑๑
การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	๒	๗.๔๑
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๒	๗.๔๑
การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้	๒	๗.๔๑
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	๒	๗.๔๑
การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	๒	๗.๔๑

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ รองลงมา คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ

แหล่งเรียนรู้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑ การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๑

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้”
ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

	คิดเป็นร้อยละ	
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	๘	๒๙.๖๓
การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๘	๒๙.๖๓
การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	๕	๑๘.๕๒
การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาและหรือสถานประกอบการ	๓	๑๑.๑๑

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา และประเด็นการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ในสัดส่วนเท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๓ รองลงมา คือ การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาและหรือสถานประกอบการ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ”
ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

	คิดเป็นร้อยละ	
การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔	๑๐๐
การมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๒	๕๐.๐๐
การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้	๔	๑๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความต้องการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔ คน คิดเป็นร้อยละร้อยเปอร์เซ็นต์ การมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ ๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๒	๑๐๐
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๒	๑๐๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	-	๐.๐๐
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๒	๑๐๐
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๒	๑๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ และประเด็นความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐ และความรู้เรื่องการจัดการความรู้และความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านสมรรถนะหลัก”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ร้อยละ
การบริการเป็นเลิศ	๒	๑๐๐
การทำงานเป็นทีม	๒	๑๐๐
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑๐๐
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑๐๐
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ร้อยละ
งานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป	๒	๑๐๐
งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๒	๑๐๐
งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๒	๑๐๐
งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์	๒	๑๐๐
งานช่างครุภัณฑ์	๒	๑๐๐
งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๒	๑๐๐
งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม	๒	๑๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์และงานช่างครุภัณฑ์ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และงานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและงานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ່อสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

S Strengths (จุดแข็ง)	W Weaknesses (จุดอ่อน)	O Opportunities (โอกาส)	T Threats (อุปสรรค)
- ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร - บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ - องค์กรมีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย - องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณ	- พนักงานจ้างไม่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาเท่าที่ควร - การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ - บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	- ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ทักษะ และ ทักษะ การเปลี่ยนแปลง - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร	- การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่ - กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน - ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับบริบทโครงสร้างของ

S

Strengths
(จุดแข็ง)

W

Weaknesses
(จุดอ่อน)

O

Opportunities
(โอกาส)

T

Threats
(อุปสรรค)

สำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

- มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคล ที่เข้มแข็ง
- มียุทธศาสตร์องค์กรด้านการเมือง การบริหารที่เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ไม่เพียงพอ

- องค์กรขาดการพัฒนาทักษะสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน
- องค์กรมีการจ้างมาก หลากหลาย ชั่วซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- การบริหารอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ และปริมาณงาน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมายด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม เป็นต้น

จัดการภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง คอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

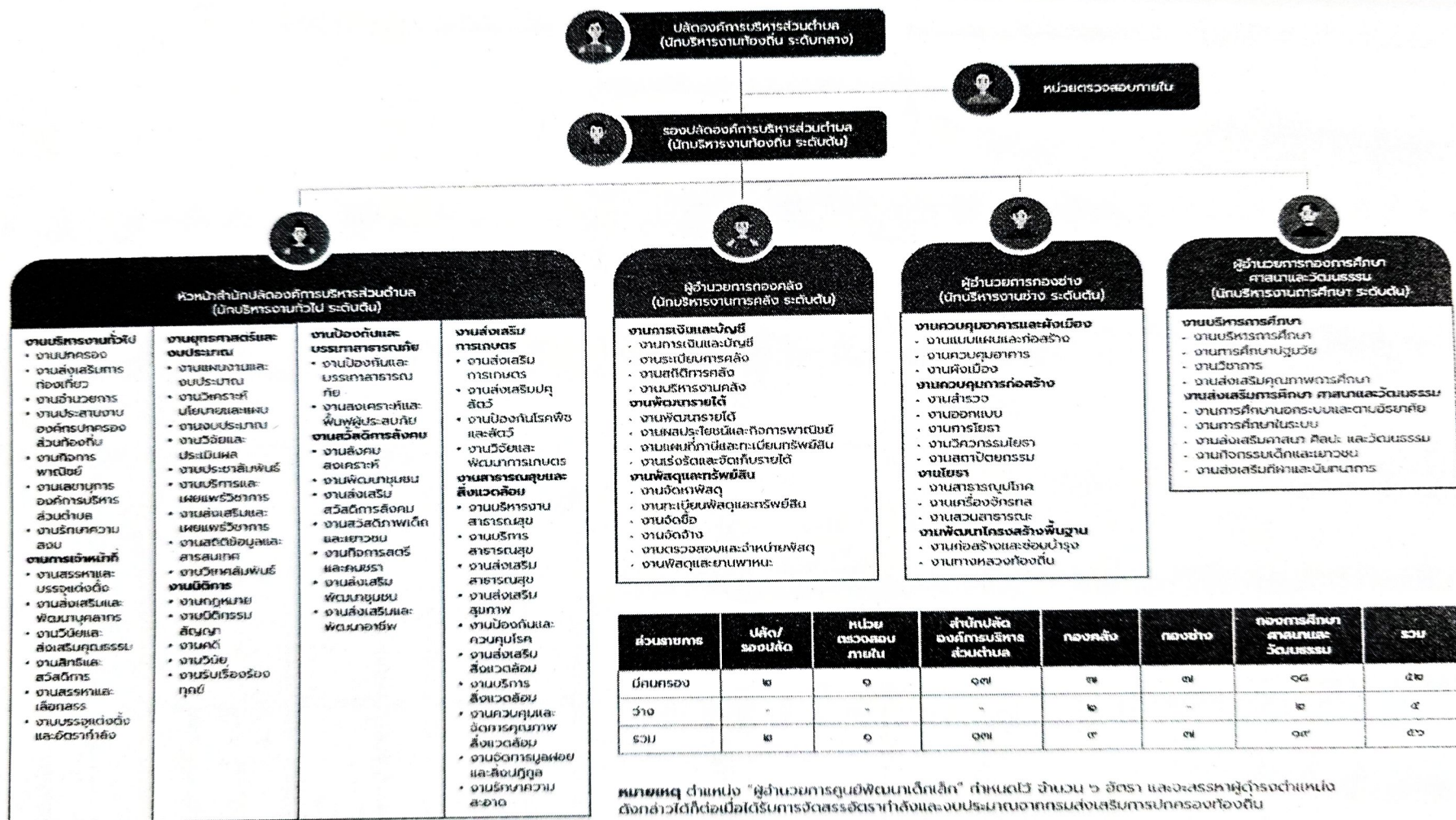
- ก.อบค.ได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กร

- การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ



กรอบอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ พิจารณาจากการวิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๖๐)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ บ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทะเบียน ทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
กองช่าง (๑๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา								
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่างเทคนิคและศิลปกรรม (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝางเหิง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑		-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร จาก สด.
ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร จาก สด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร จาก สด.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญทัศน์								
ครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสังคม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์ตรวจวัดคุณภาพน้ำ								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙				

หมายเหตุ ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๑ อัตรา กำหนดไว้ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน ๒ แห่ง และเป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

การจำแนกระดับคุณวุฒิ

การศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

พนักงานส่วนตำบล	๐	๐	๐	๑	๘	๖	๐	๑๕
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้าง	๐	๓	๐	๓	๘	๐	๐	๑๔

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐๖ รองลงมา คือ ระดับ ม.๖ และ ปวช.จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๘ ระดับ ป.โท หรือเทียบเท่า จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๕ ระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐

ข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่

บริหารท้องถิ่น	● บริหารงานท้องถิ่น	๒	๙.๕๒
อำนาจการท้องถิ่น	● บริหารงานทั่วไป ● บริหารงานการคลัง ● บริหารงานช่าง ● บริหารงานการศึกษา ● บริหารงานสังคม	๕	๒๓.๘๑

วิชาการ	• นักทรัพยากรบุคคล • นักวิเคราะห์นโยบายและแผน • นักพัฒนาชุมชน • นักวิชาการเงินและบัญชี • นักวิชาการศึกษา • นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๖	๒๘.๕๗
ทั่วไป	• ปฏิบัติงานธุรการ • ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี • ปฏิบัติงานพัสดุ • ปฏิบัติงานช่างโยธา	๔	๑๘.๐๕
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	• การสอน	๔	๑๘.๐๕

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ รองลงมือนี้อีกคือ ประเภททั่วไป จำนวน ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๕ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๑ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๒ และประเภทพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๕

โครงสร้างอายุของบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่ เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๓	๕๒.๕๐
วิชาการ	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๓	๔๒
ทั่วไป	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๐	๐	๓	๓๔.๕๐
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๒	๔๔.๕๐
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๕๒
พนักงานจ้าง	๐	๔	๔	๐	๒	๒	๑	๐	๑๓	๓๙.๕๐

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๐ ปี และพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒ ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ อายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๒ คน และช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๕ คน ช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒ คน อายุ ๒๕-๒๙ ปี จำนวน ๔ คน

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ โดยการจำแนกตามสายงานที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

ลำดับ	สายงาน	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	บริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	บริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	บริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	บริหารงานการศึกษา	๑	-	-	๑
๖	การเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๙	วิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๐	วิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	ปฏิบัติงานธุรการ	-	-	-	-
๑๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๖	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	การสอน	-	-	-	-

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีบุคลากรสายงานบริหารงานศึกษา จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน

การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้จำแนกบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น จำนวน ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ กลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

- บุคลากรบรรจุ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ หรือพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- บุคลากรที่มีประสบการณ์ หมายถึง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ซึ่งเป็นบุคลากรที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน
- บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและผู้บริหารในสถานศึกษา
- บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ จำนวน ๒๙ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป้าหมายเชิงคุณภาพ
- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และ

ยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการศึกษา ดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้
- การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม
- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง
- การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำในด้านต่าง ๆ

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

มาตรฐานจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำใต้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรประเภทดังกล่าว

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับการศึกษา	ประเภทสายงาน	แผนการพัฒนาศักยภาพ		
						ระยะสั้น	ระยะยาว	ระยะยาว
๑	นายชาญชัย อักใจ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-
๒	นายเสกขุ กัญภัย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-
๓	นางอรุณรัตน์ บุญก่อ	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรบริหารงานทั่วไป	-	-	-
๔	จ.ส.อ.วิชุด รุนพงษ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรบุคลากร	-	-	-
๕	จ.ส.ท.มนัน ทอดวง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๖	จ.ส.อ.เมียรติผล หาทรรพ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรชั้นสูง	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
๗	นายวิระวัฒน์ จันทรรค	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-

๔	จ.ส.อ.องกร สิริจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	หลักสูตรบริหารการศึกษา			
๕	นายศุภผล โฉมรัตน์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา			
๑๐	นางวราดา สิบทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง			
๑๑	นายสุรพงษ์ ธรรมพิทักษ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	หลักสูตรการเงินและบัญชี			
๑๒	นางสาววิจิตรวรรณ ผ่างคำ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	หลักสูตรจัดเก็บรายได้			
๑๓	นายธีรดา ทุมชัย	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	หลักสูตรนายช่างโยธา			
๑๔	นางสาวณิชากรใจ แสนทวีสุข	ครู	ชำนาญการ	ครุศาสตร์บัณฑิต	หลักสูตรปฐมวัย			
๑๕	นางสาวยุวธิดา อัครวิไล	ครู	ชำนาญการ	ครุศาสตร์บัณฑิต	หลักสูตรปฐมวัย			

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

**“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
มีศักยภาพสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่”**

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการทัศนและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

**“เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร
ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน”**

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ให้มีความเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

ค่านิยม (Value)

ค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

“SMART”



องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำกำหนด

เป้าประสงค์ (Goal)

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างก่อให้เกิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสุขของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่ เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



Professional

การพัฒนาบุคลากร
เพื่อก้าวไปสู่ความ
เป็นมืออาชีพ



Adaptation

การพัฒนาบุคลากร
เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลง



Learning

การพัฒนาบุคลากร
เพื่อมุ่งสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้



Good Governance

การเสริมสร้าง
คุณธรรมจริยธรรมตาม
หลักธรรมาภิบาลและ
พัฒนาความสมดุลของ
ชีวิตและการทำงาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๑. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างองค์ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบแผนของทางราชการและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๓๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาหลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	๕ วันหรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและบทบาทหน้าที่การกิจขององค์กร	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๓๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	e-Learning	หลังจากผ่านการพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓. โครงการปฐมนิเทศพนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างองค์ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ (พนักงานจ้างใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาตามโครงการปฐมนิเทศพนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๓ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	องค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่
๔. โครงการหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๓๐๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	การฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทองมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทองมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรม	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทองสามารถสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรม	ฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๔. โครงการหรือหลักสูตรการสร้างผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงานผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทองมีความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ประเภท บริหารท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรการสร้างผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๕. โครงการหรือหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทองมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่ มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๓ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	องค์การบริหาร ส่วนตำบลคันไร่
๒. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่ มีระบบการจัดการความรู้ (KM) ในรูปแบบออนไลน์ที่บุคลากรสามารถเข้าเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่	Self-Learning	ไม่จำกัดระยะเวลาโดยสามารถเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา	-	-	-	องค์การบริหาร ส่วนตำบลคันไร่
๓. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่ มีคู่มือปฏิบัติงานหรือคู่มือสำหรับประชาชนครบทุกส่วนราชการอย่างน้อย ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลคันไร่	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๓ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	องค์การบริหาร ส่วนตำบลคันไร่

๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม หรือ การป้องกันการทุจริตหรือ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทันไรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม หรือ การป้องกันการทุจริตหรือ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทันไร เป็นแบบอย่างที่ดีมีการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	อบรม	๓ - ๓ วัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	องค์การบริหารส่วนตำบลคันทันไร
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	องค์การบริหารส่วนตำบลคันทันไรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้านการบริการ มีการทำงานเป็นทีม มีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	องค์การบริหารส่วนตำบลคันทันไร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐
๒. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อบูรณาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓	๓	๓	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐

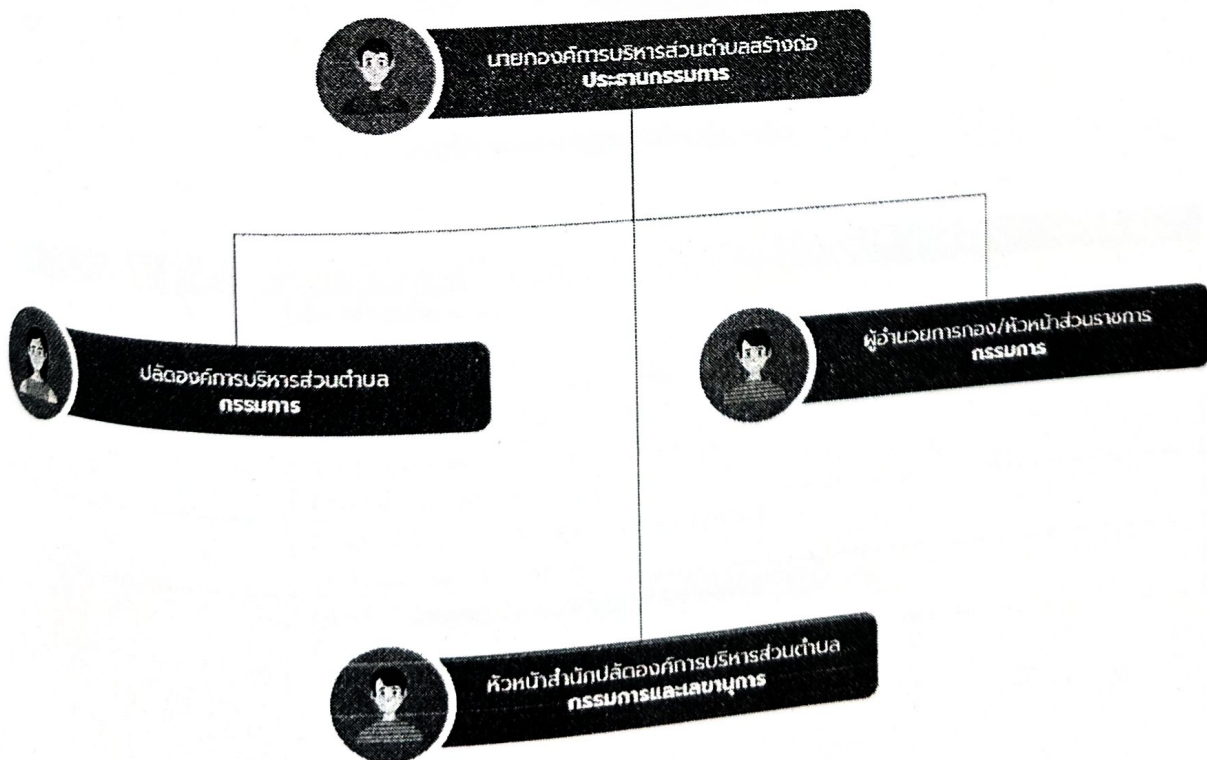
ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกันไร่ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ

องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ



การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- บุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา
- ส่วนราชการ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการตามตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน่วยที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รายวิชาต่อปี

ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ต่ำกว่า ๔ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ - ๗ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ - ๑๐ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๑ - ๑๓ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ ๑๔ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

แบบแสดงเจตจำนงของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ
ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....
ระดับ.....สังกัด.....
มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑.
๒.
๓.
๔.

โดยขอแสดงเจตจำนงว่า เมื่อข้าพเจ้าได้รับคัดเลือกและผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะนำความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มาปรับใช้ให้เกิด
ประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของตนเองและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาตามเป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
และความพร้อมที่จะให้มีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ภายหลังจากการฝึกอบรม
โครงการ/หลักสูตร.....
ระหว่างวันที่.....ณ.....ตั้งนี้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่คาดว่าจะได้รับจากการ ฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร/โครงการ	แนวทางในการนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการพัฒนางานของ ตนเอง/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดผลผลิต/ผลลัพธ์ และเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด

ผู้สมัคร	ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัคร	ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง
ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง.....	ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง.....	ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง.....

แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา (สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา)

๑.๑ ชื่อ - สกุล.....

๑.๒ ตำแหน่ง.....ระดับ.....

๑.๓ สังกัด.....

๑.๔ โครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการพัฒนา

ชื่อโครงการ/หลักสูตร.....

ระหว่างวันที่.....

สถานที่.....

หน่วยงานที่จัด.....

วิธีการพัฒนา.....

๑.๕ ความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนา

.....

.....

.....

๑.๖ การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๖.๑ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

๑.๖.๒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

.....

๑.๗ โครงการ/งาน/กิจกรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้หรือดำเนินการหลังจากเข้ารับการพัฒนา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้เข้ารับการพัฒนา

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

๒.๑ แบบประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	เกณฑ์การประเมินและติดตาม	คะแนน	คะแนนที่ได้
๑	การรายงานผลการพัฒนา ☐ ๑. มีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการ พัฒนา เสนอผู้บริหารท้องถิ่น ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ ☐ ๒. มีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการ พัฒนา เสนอผู้บริหารท้องถิ่น แต่เกินกว่า ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เกณฑ์การให้คะแนน ๑. มีการดำเนินการตามเกณฑ์ข้อ ๑ ๒. มีการดำเนินการตามเกณฑ์ข้อ ๒ ๓. ไม่มีการดำเนินการ	๕ ๑ ๐	
๒	การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ☐ ๑. มีการจัดทำเอกสารหรือสื่อเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานหลังจากเข้ารับการ พัฒนาแล้ว ☐ ๒. ไม่มีการดำเนินการ เกณฑ์การให้คะแนน ๑. มีการดำเนินการ ๒. ไม่มีการดำเนินการ	๕ ๐	
๓	การนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือมินวัตกรรม/โครงการเพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ☐ มีการจัดทำโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่เป็นการนำความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ☐ ไม่มีการดำเนินการ เกณฑ์การให้คะแนน ๑. มีการดำเนินการ ๒. ไม่มีการดำเนินการ	๕ ๐	
๔	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลังจากเข้ารับการ พัฒนา ☐ ๑. ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) ☐ ๒. ระดับดีมาก (ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐) ☐ ๓. ระดับดี (ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐) ☐ ๔. ระดับพอใช้ (ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐) ☐ ๕. ระดับไม่พอใช้ (ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๖๐)		

ข้อ	เกณฑ์การประเมินและติดตาม	คะแนน	คะแนนที่ได้
	เกณฑ์การให้คะแนน		
	๑. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น	๕	
	๒. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก	๔	
	๓. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี	๓	
	๔. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้	๒	
	๕. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง	๑	
	รวม	๒๐	

หมายเหตุ ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องได้รับคะแนนการประเมินจากผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่น้อยกว่า ๑๒ คะแนน) จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนา และถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว ตามข้อ ๒๖๘ (๓) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒.๓ สรุปการประเมินผลการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาที่เข้ารับการพัฒนา

- ☐ ผ่านการประเมินผลการพัฒนา และถือว่าได้รับการพัฒนาแล้ว
- ☐ ไม่ผ่านการประเมินผลการพัฒนา และถือว่าไม่ได้รับการพัฒนา

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรก่อนการเข้ารับการพัฒนา

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ขอเข้ารับการพัฒนา (สำหรับผู้ขอเข้ารับการพัฒนา)

๑.๑ ชื่อ - สกุล.....

๑.๒ ตำแหน่ง.....

๑.๓ สังกัด.....

๑.๔ โครงการ/หลักสูตรที่ขอเข้ารับการพัฒนา

ชื่อโครงการ/หลักสูตร.....

ระหว่างวันที่.....

สถานที่.....

หน่วยงานที่จัด.....

วิธีการพัฒนา.....

๑.๕ ความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่คาดว่าจะได้รับการเข้ารับการพัฒนา

.....

.....

.....

๑.๖ การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่คาดว่าจะได้รับการเข้ารับการพัฒนา

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๖.๑ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

๑.๖.๒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

.....

๑.๗ โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่คาดว่าจะนำมาประยุกต์ใช้หรือดำเนินการหลังจากเข้ารับการพัฒนา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

ผู้ขอเข้ารับการพัฒนา

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรก่อนการเข้ารับการพัฒนา (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้
๑	ความสอดคล้องของโครงการหรือหลักสูตรกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ☐ ๑. โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายของผู้ขอเข้ารับการพัฒนา ☐ ๒. โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายของผู้ขอเข้ารับการพัฒนา เกณฑ์การให้คะแนน ๑. สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินข้อ ๑ ๒. ไม่มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินข้อ ๑	๕ ๐	
๒	ความสอดคล้องของโครงการหรือหลักสูตรกับประเด็นด้านการพัฒนา ☐ ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ☐ ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ☐ ๓. ด้านการบริหาร ☐ ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ☐ ๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑. มีความสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ๒. ไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา	๕ ๐	
๓	ความสอดคล้องของโครงการหรือหลักสูตรกับหลักสูตรการพัฒนา ☐ ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ☐ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ☐ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ☐ ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ☐ ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เกณฑ์การให้คะแนน ๑. มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ๒. ไม่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนา	๕ ๐	
รวม		๑๕	

หมายเหตุ ผู้ขอเข้ารับการพัฒนา จะต้องได้รับคะแนนการประเมินในส่วนนี้ จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๑๐๐ (๑๕ คะแนน) จึงจะผ่านการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรก่อนการเข้ารับการพัฒนา

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

- ☐ ผ่านการประเมิน และเห็นควรให้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการหรือหลักสูตรดังกล่าว
- ☐ ไม่ผ่านการประเมิน และไม่เห็นควรให้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการหรือหลักสูตรดังกล่าว

(ลงชื่อ)

ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

ที่ ๕๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

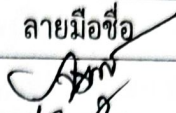
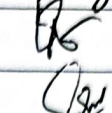
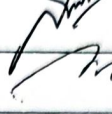
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ. หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
นายจรูญ ธรรมพิทักษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
นายชาญชัย อักโข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
นายเสกฐา กันภัย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รพ. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
นางวาสนา สิ้นทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
นางอรุณรัตน์ บุญกอบ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
นายสิงหา ชุมชัย	นายช่างชำนาญงาน รพ.ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
จ.ส.อ.วิจิต รุนพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม ๗ คน

ผู้ไม่มาประชุม - คน

ผู้เข้าร่วมประชุม ๗ คน

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธาน

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

สวัสดิ์คณะกรรมการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะได้สิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ เลขที่ ๕๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเอกสารสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และส่วนรายละเอียดอื่นให้ นักทรัพยากรบุคคล ชี้แจงรายละเอียดตามลำดับต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

กรรมการ
(นายชาญชัย อักโข)

กระผม นายชาญชัย อักโข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผางคำ
ขอชี้แจงรายละเอียด การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๘)

อ้างตาม สืบเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่ง
กำลังจะครบกำหนด ใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้อง
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑.ตามหนังสืออำเภอสิรินธร ที่ อบ ๐๐๒๓.๒๙/ว ๕๒๐ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๖ แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
ทันกำหนดเวลา จังหวัดอุบลราชธานี กำหนดส่งให้จังหวัด (สำนักงาน
เลขานุการ ก.ท.จ.และก.อบต.จังหวัด) ภายในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อ
ตรวจสอบและเสนออนุกรรมการพิจารณาถ่วงดุลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด

๒.ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขั้นตอนการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน
เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการ
เข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ
SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่
ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือที่เกี่ยวข้อง

๔. วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ให้ดำเนินการรวบรวม ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้น จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมี เศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๖. เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน ประการใด

๗. ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่

เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้

เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

ความสามารถอันเป็นเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง

๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ

ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน

๒๕๕๘ ด้วย

๔. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงาน

จ้างที่ได้รับ เงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความ

ต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับ

จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุใน

รายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๕.กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่าง และได้ ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง

๖.ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร ให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘.ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙.ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมโดยพิจารณาขุบเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่ง และทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน เปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.

ขนาด เดียวกันมีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด และหาหรือที่ เกี่ยวกับการประเมินความต้องการกำลังคน พนักงานส่วนตำบลหรือ พนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือขุบเล็ก

กรรมการ
(นายชาญชัย อักโข)

กรรมการ/เลขานุการ
(จ.ส.อ.วิจิต รุนพงษ์)

รายงานการค่าใช้จ่าย ข้อ ๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ฝางคำ ที่จะดำเนินการคำนวณการค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕
๖๗-๒๕๖๙) ในขณะนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ คิดการค่าใช้จ่ายที่ประมาณ
ร้อยละ ๓๗.๙๑ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ตำแหน่งข้าราชการที่ ร้องขอให้ สก.
ดำเนินการสอบแข่งขันให้

กรณีที่กำหนดตำแหน่งชื่อตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อ
ตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว
เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วย
เจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และเนื่องจากกรมส่งเสริม
ปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการยุบตำแหน่ง จนท.จพง.บันทึกข้อมูล และได้
เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง มาเป็น จนท.จพง.ธุรการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
และตำแหน่งที่มีการร้องขอจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้วิเคราะห์
งานต้องการกำลังคนและปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า
กิจกรรมดังกล่าวต้องการกำลังคน และกำหนดภาระ อำนาจหน้าที่และความ
รับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ
ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับ
เดียวกัน ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานได้

ด้านการใช้จ่ายส่วนเงินที่กรมจัดสรรมาให้ อบต.ไม่ได้นำเงิน
มาคำนวณงบประมาณค่าใช้จ่ายเงินที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
จัดสรรให้ นำลงในตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ และห้ามไม่ให้นำมา
เบิกจ่ายเฉพาะเงินเดือนครูและห้ามโอนเงินงบประมาณรายจ่ายใดๆทั้งสิ้น

ประธาน
(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

ประธาน
(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

มติที่ประชุม

จากที่เราได้รับฟังรายละเอียดทั้งหมดมาข้างต้นแล้ว ตามข้อ ๙
ของการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มี
คณะกรรมการท่านใด เห็นต่างหรือไม่คณะกรรมการท่านใดจะแสดง
ความคิดเห็นอีกหรือไม่

ถ้าไม่มีคณะกรรมการท่านใดจะแสดงความคิดเห็น ขอมติที่ประชุมด้วย
ครับ

-เห็นชอบ-

กรรมการ/เลขานุการ
(จ.ส.อ.วิจิต รุนพงษ์)

สรุปภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่าในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์
ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และ
ลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของ
เงินเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
ไม่ได้เกินแต่อย่างใด ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ มี
รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อยู่ที่ร้อยละ (๓๒.๖๐%)
(ไม่รวมเงินอุดหนุน) ตามระเบียบกำหนดว่าในการประชุมงบประมาณ
รายจ่ายไม่ควรเกินร้อยละ ๔๐ ของแต่ละปี จึงขอเสนอในที่ประชุม
พิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม

-มีมติเอกฉันท์ เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.

(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ประธาน

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

เมื่อมติที่ประชุมเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ แล้วซึ่งจะ
เสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ดังกล่าว และเพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี
ให้ความเห็นชอบภายใน ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือจนกว่าแผน
อัตรากำลังจะมีการประกาศและมีผลบังคับใช้ได้

ประธาน

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

- มีกรรมการท่านใดที่เสนอเพิ่มเติมในที่ประชุมเพื่อพิจารณาอีกหรือไม่
ถ้าไม่มีกระผมขอขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลา
มาร่วมประชุมคณะกรรมการการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในครั้งนี้และดิฉันขอปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

จ.ส.อ.

(วิจิต รุนพงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายจรูญ ธรรมพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางคำ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม