



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์ และตามมติที่ประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์เรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายเชาวลิต ฉัตรศรี)

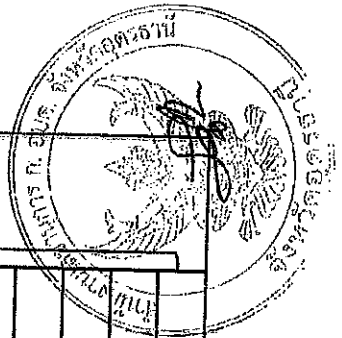
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาหงษ์

การจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

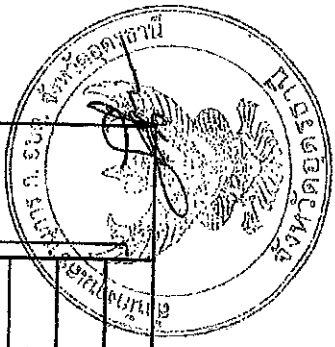
ประกอบการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

| ลำดับที่ | อำเภอ | อบต. | องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล | | | | | | มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี |
|----------|-------|----------------|---|----------------------------------|------------------|---------------------------------|----------|------------------------|-----------------------------|
| | | | หลักการ และเหตุผล | วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา | หลักการ การพัฒนา | วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ | งบประมาณ | การติดตาม และประเมินผล | |
| ๑ | เมือง | อบต.เชียงพิณ | / | / | / | / | / | | |
| ๒ | เมือง | อบต.เชียงฮิน | / | / | / | / | / | | |
| ๓ | เมือง | อบต.โคกสะอาด | / | / | / | / | / | | |
| ๔ | เมือง | อบต.โนนสูง | / | / | / | / | / | | |
| ๕ | เมือง | อบต.กุดสระ | / | / | / | / | / | | |
| ๖ | เมือง | อบต.นาแกว | / | / | / | / | / | | |
| ๗ | เมือง | อบต.นาข่า | / | / | / | / | / | | |
| ๘ | เมือง | อบต.นาดี | / | / | / | / | / | | |
| ๙ | เมือง | อบต.นิคมสงคราม | / | / | / | / | / | | |
| ๑๐ | เมือง | อบต.บ้านขาว | / | / | / | / | / | | |
| ๑๑ | เมือง | อบต.บ้านจั่น | / | / | / | / | / | | |
| ๑๒ | เมือง | อบต.สามพร้าว | / | / | / | / | / | | |
| ๑๓ | เมือง | อบต.หนองไฮ | / | / | / | / | / | | |
| ๑๔ | เมือง | อบต.หนองมาคำ | / | / | / | / | / | | |
| ๑๕ | เมือง | อบต.หมู่มั่น | / | / | / | / | / | | |
| ๑๖ | เข็ญ | อบต.เชียงหวาง | / | / | / | / | / | | |
| ๑๗ | เข็ญ | อบต.เตาไห | / | / | / | / | / | | |
| ๑๘ | เข็ญ | อบต.เพ็ญ | / | / | / | / | / | | |
| ๑๙ | เข็ญ | อบต.โคกกลาง | / | / | / | / | / | | |
| ๒๐ | เข็ญ | อบต.จอมศรี | / | / | / | / | / | | |
| ๒๑ | เข็ญ | อบต.นาบัว | / | / | / | / | / | | |

เห็นชอบ



| ลำดับที่ | อำเภอ | อบต. | องค์ประกอบของแผนพัฒนาฯ - งานส่วนตำบล | | | | | | มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี |
|----------|-----------|----------------|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|------------------------------------|----------|---------------------------|-----------------------------------|
| | | | หลักการ และเหตุผล | วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา | หลักสูตร การพัฒนา | วิธีการและระยะเวลา การดำเนินงาน | งบประมาณ | การติดตาม และประเมินผล | |
| ๔๗ | หนองแสง | อบต.หนองแสง | / | / | / | / | / | / | เห็นชอบ |
| ๔๘ | หนองวัวซอ | อบต.น้ำพัน | / | / | / | / | / | / | |
| ๔๙ | หนองวัวซอ | อบต.หนองอ้อ | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๐ | หนองวัวซอ | อบต.หมากหญ้า | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๑ | หนองทาน | อบต.โพรงงาม | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๒ | หนองทาน | อบต.ดอนหายโศก | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๓ | หนองทาน | อบต.บ้านเชียง | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๔ | หนองทาน | อบต.บ้านยา | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๕ | หนองทาน | อบต.พัง | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๖ | หนองทาน | อบต.สร้อยพร้าว | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๗ | หนองทาน | อบต.สะแบง | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๘ | หนองทาน | อบต.หนองสระปลา | / | / | / | / | / | / | |
| ๑๐๙ | หนองทาน | อบต.หนองทาน | / | / | / | / | / | / | |



(นายสาจิต จันทร์ศิริ)

ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

เลขานุการ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี เพื่อจัดให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพและการมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|---------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล | ๑ - ๓ |
| ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร | ๔ - ๑๑ |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร | ๑๒ - ๒๘ |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ๒๙ - ๓๕ |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร | ๓๖ |

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกหมู่ อำเภอ นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร

ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากหญ้ามีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่
 - ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณสุข

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การวิเคราะห์สถานการณ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths : S)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ ๆ ในการพัฒนาบุคลากร
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities : O)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats : T)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

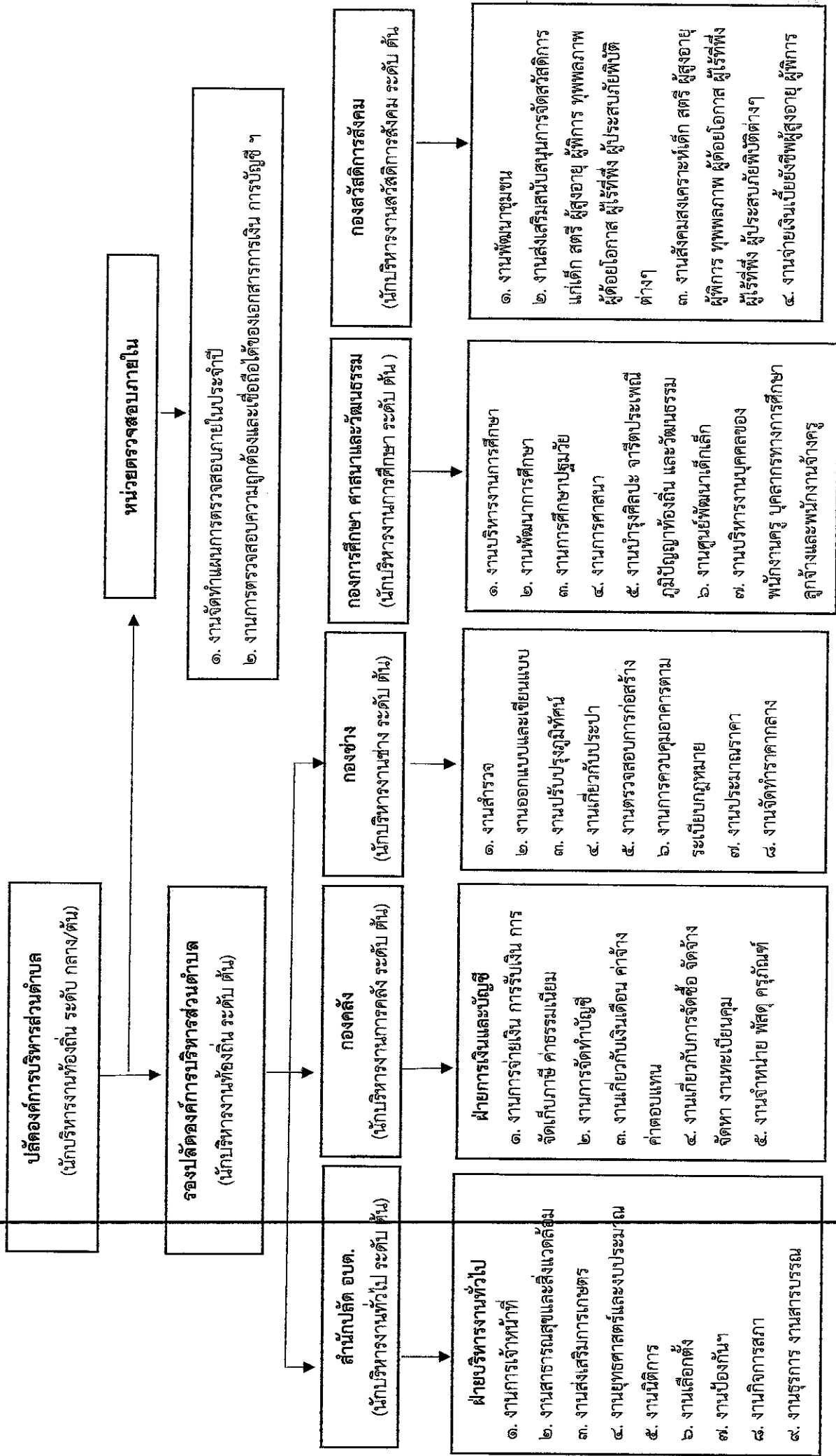
ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการราชตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|----------|--|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|------------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | สำนักปลัด (๐๑) | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕ | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | นิติกร (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙ | นักวิชาการเกษตร (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๐ | นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ๑๕ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |

| | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|----|--|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|------------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | |
| ๒๐ | พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | |
| ๒๑ | ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๒ | คนงาน | ๙ | ๙ | ๙ | ๙ | - | - | - | |
| ๒๓ | พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๕ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒๖ | นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๗ | นักวิชาการคลัง (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๘ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.) ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๐ | นักวิชาการการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๑ | ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๔ | ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี กองช่าง (๐๕) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๖ | นายช่างโยธา (ปง.ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| ๓๗ | นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| ๓๘ | วิศวกรโยธา (ปก./ชก) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |

| | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|---|----------------------------|---|---|-----------|--------------------------|----------|----------|------------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | | | ๓๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | - | |
| ๔๐ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ๔๑ | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ๔๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | | |
| ๔๓ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง | |
| ๔๔ | นักวิชาการศึกษา (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ๔๕ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม | |
| ๔๖ | ครู (คศ.๒) | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | | | | | | | | | |
| ๔๗ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๔๘ | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ๔๙ | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | | |
| ๕๐ | ผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | | |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | |
| ๕๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง | |
| ๕๒ | นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| ๕๓ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | | | | | | | | | |
| ๕๔ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | |
| ๕๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | | |
| รวม | | ๖๖ | ๖๙ | ๖๙ | ๖๙ | +๓ | - | - | |

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็วไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้าได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทาง ปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้ มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญ ของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้อง ใช้ ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าอาจจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความรู้ประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้มากในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม |
|-----|--|--|---|-------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน) | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนาย ก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกต ดำเนินการ |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกต ดำเนินการ |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกต ดำเนินการ |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน/รองประธาน สภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มีความรู้ ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น | ประธานสภาหรือรองประธานสภา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกต ดำเนินการ |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ส.อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น | สมาชิก อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกต ดำเนินการ |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น | เลขานุการสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกต ดำเนินการ |

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
 (แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองบัวจ้อ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม |
|-----|--|---|--|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน) | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | อบรม ดำเนิน การเอง |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ผู้อำนวยการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับแต่ละปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับแต่ละปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับแต่ละปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับแต่ละปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักงานหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับแต่ละปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และระดับแต่ละปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม | |
|-----|--|---|------------------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน) | อบต. ดำเนิน การเอง | ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น |
| ๘ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/ นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๙ | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๑๐ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๑๑ | หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน/นัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๑๒ | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๑๓ | หลักสูตรนายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๑๔ | หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ/ นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |
| ๑๕ | หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | เอง | / |

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองบัวจ้อ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม |
|-----|--|---|---|-------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน) | |
| ๑๖ | หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | สังเกตอบรมกับหน่วยงานอื่น |
| ๑๗ | หลักสูตรนักวิชาการสาขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๑๘ | หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒ | ๒ | ๒ | / |
| ๑๙ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๒๐ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๒๑ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒ | ๒ | ๒ | / |
| ๒๒ | หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | / |
| ๒๓ | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๓ | ๓ | ๓ | / |

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | วัตถุประสงค์ | การดำเนินการ | เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ | | | ลักษณะการฝึกอบรม | |
|-----|---|---|--|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|
| | | | | ปี ๒๕๖๗ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๘ (จำนวน คน) | ปี ๒๕๖๙ (จำนวน คน) | อบต. ดำเนิน การเอง | ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น |
| ๒๔ | หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี | ๒๐ | ๒๐ | ๒๐ | อ | อ |
| ๒๕ | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการทำงาน | ๑ | ๑ | ๑ | อ | อ |
| ๒๖ | การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท | เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น | พนักงานส่วนตำบล ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพในการทำงาน | ๑ | ๑ | ๑ | อ | อ |
| ๒๗ | เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต. หมากหญ้า | เพื่อพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ อบรม ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานพนักงานจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง | ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างลาอาบรม และศึกษาดูงาน ๑ ครั้ง/ปี | ๕๐ | ๕๐ | ๕๐ | อ | อ |
| ๒๘ | พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้อง | เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของ อบต.หมากหญ้า | บุคลากรได้รับการอบรม และศึกษาดูงานการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ๑ ครั้ง/ปี | ๕๐ | ๕๐ | ๕๐ | อ | อ |
| ๒๙ | หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำงบประมาณตามมาตรฐานของ อบต. | พนักงานส่วนตำบล ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำงบประมาณ ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | อ | อ |
| ๓๐ | หลักสูตรการจัดทำแผนทีกีชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | เพื่อจัดทำแผนที่ภาคีตามนโยบายภาครัฐ | พนักงานส่วนตำบล ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผน ๑ ครั้ง/ปี | ๑ | ๑ | ๑ | อ | อ |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอนองวัวขอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | งบประมาณ (บาท) | | | ที่มาของ งบประมาณ |
|------------|--|----------------|----------------|----------------|---------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๔ | หลักสูตรประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๕ | หลักสูตรรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๖ | หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๗ | หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | ๓๙,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| รวม | | ๒๗๓,๐๐๐ | ๒๗๓,๐๐๐ | ๒๗๓,๐๐๐ | |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | งบประมาณ (บาท) | | | ที่มาของ งบประมาณ |
|-----|---|----------------|--------|--------|---------------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๒ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/ หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๓ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง/ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองคลัง อบต.หมากหญ้า |
| ๔ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองช่าง อบต.หมากหญ้า |
| ๕ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองการศึกษา ฯ อบต.หมากหญ้า |
| ๖ | หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองสวัสดิการ สังคม อบต.หมากหญ้า |
| ๗ | หลักสูตรนักตรวจสอบภายในหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๘ | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๙ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๐ | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๑ | หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไปหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๒ | หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๓ | หลักสูตรนักวิชาการเกษตรหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา | งบประมาณ (บาท) | | | ที่มาของ งบประมาณ |
|-----|--|----------------|---------|---------|------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑๔ | หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๕ | หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๕,๐๐๐ | ๓๕,๐๐๐ | ๓๕,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๖ | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๒,๐๐๐ | ๒๒,๐๐๐ | ๒๒,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๑๗ | หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๓,๕๐๐ | ๒๓,๕๐๐ | ๒๓,๕๐๐ | กองช่าง อบต.หมากหญ้า |
| ๑๘ | หลักสูตรวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๖,๐๐๐ | ๓๖,๐๐๐ | ๓๖,๐๐๐ | กองช่าง อบต.หมากหญ้า |
| ๑๙ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองคลัง อบต.หมากหญ้า |
| ๒๐ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองคลัง อบต.หมากหญ้า |
| ๒๑ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองคลัง อบต.หมากหญ้า |
| ๒๒ | หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองคลัง อบต.หมากหญ้า |
| ๒๓ | หลักสูตรนักวิชาการนักศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | ๓๓,๕๐๐ | กองการศึกษาฯ อบต.หมากหญ้า |
| ๒๔ | หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๔๘,๐๐๐ | ๔๘,๐๐๐ | ๔๘,๐๐๐ | กองการศึกษาฯ อบต.หมากหญ้า |
| ๒๕ | หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐๐,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา | งบประมาณ (บาท) | | | ที่มาของ งบประมาณ |
|-----|--|----------------|-----------|-----------|---------------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๒๖ | การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับปริญญาตรี/ ปริญญาโท | - | - | - | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๒๗ | เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษา ครูงานพนักงานส่วนตำบล และบุคลากร อบต.หมาก หญ้า | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | ๒๕๐,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๒๘ | พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการ พนักงานส่วน ตำบลและผู้ทำทองที่ ทองถิ่น | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | สำนักปลัด อบต.หมากหญ้า |
| ๒๙ | หลักสูตรการจัดทำ งบประมาณระบบ e-Laas หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | สำนักปลัด, กองคลัง อบต.หมากหญ้า |
| ๓๐ | หลักสูตรการจัดทำแผนที่ ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | ๒๐,๐๐๐ | กองคลัง กองช่างฯ อบต.หมากหญ้า |
| | รวม | ๑,๓๑๗,๕๐๐ | ๑,๓๑๗,๕๐๐ | ๑,๓๑๗,๕๐๐ | |

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการลูกค้า

การพัฒนาศูนย์บริการลูกค้า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์บริการลูกค้า ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการลูกค้า องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

“ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ ”
พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์บริการลูกค้าให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจที่สำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการลูกค้า องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.หมากหญ้า
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.หมากหญ้า
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาศูนย์บริการลูกค้าโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
(หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต.

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|--|--|
| ๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร | | |
| *การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.หมากหญ้า *การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง | *จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.หมาก หญ้า *จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง | *จัดกิจกรรมประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางและการ ดำเนินงานพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนา อบต.หมากหญ้า *จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำ ทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี |
| ๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต.หมาก หญ้า | | |
| *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด *การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร | *หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.หมากหญ้าจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ *ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหา ความจำเป็น(Training Need) และมี เอกสารแสดงขั้นตอนการหาความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูล | *ส่วนราชการ/หน่วยงาน สังกัดอบต.หมากหญ้าจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด *ทุกส่วนราชการจัดให้มีการ หาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนา บุคลากรและใช้เป็นข้อมูลใน การจัดทำแผนการพัฒนาบุค กรในสังกัด |
| * การประชุมประสานแผนการ พัฒนาบุคลากร | * มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณของทุกส่วนราชการ/ หน่วยงาน * มีแนวทางการประสานการพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ | * จัดการประชุมส่วนราชการ/ หน่วยงานจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ |
| * การจัดระบบฐานข้อมูล บุคลากร อบต.หมากหญ้า | * มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ในสังกัดพื้นที่ อบต.หมากหญ้า | * ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและ สามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที |

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|---|--|
| ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร | | |
| - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ในสังกัด | - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ในสังกัดทุกระดับ | - ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูล บุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับ ใช้ได้ทันที |
| - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด | - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด | - อบต.เลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัด |
| - การดำเนินการทางวินัย | - มีการดำเนินการทางวินัยเมื่อ พนักงานทำผิดวินัย | - นายก อบต. สามารถดำเนินการ ทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่น และบุคลากรในสังกัด |
| - การสรรหา และเลือกสรร บุคลากรในสังกัด | - การสรรหา และเลือกสรร บุคลากรในสังกัด | - การสรรหา และเลือกสรร บุคลากรในสังกัด |
| ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ | | |
| - การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ | - มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ | - มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูล ในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศและ ต่างประเทศตามความต้องการ ขององค์กร | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ ตามความต้องการขององค์กร |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงานใน ต่างประเทศ/ภายนอก | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม) |
| | | |

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|---|---|
| ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ | | |
| - การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ | - มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ | - มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร | - ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร |
| - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก | - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม) |
| | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|---|---|
| ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) | - มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ |
| ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน) | - มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ | - ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด |
| | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|---|---|
| ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน | - มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ | - จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ |
| ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ อบต. | - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.หมากหญ้า - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.หมากหญ้า | - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.หมากหญ้า เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ - จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.หมากหญ้า เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร |

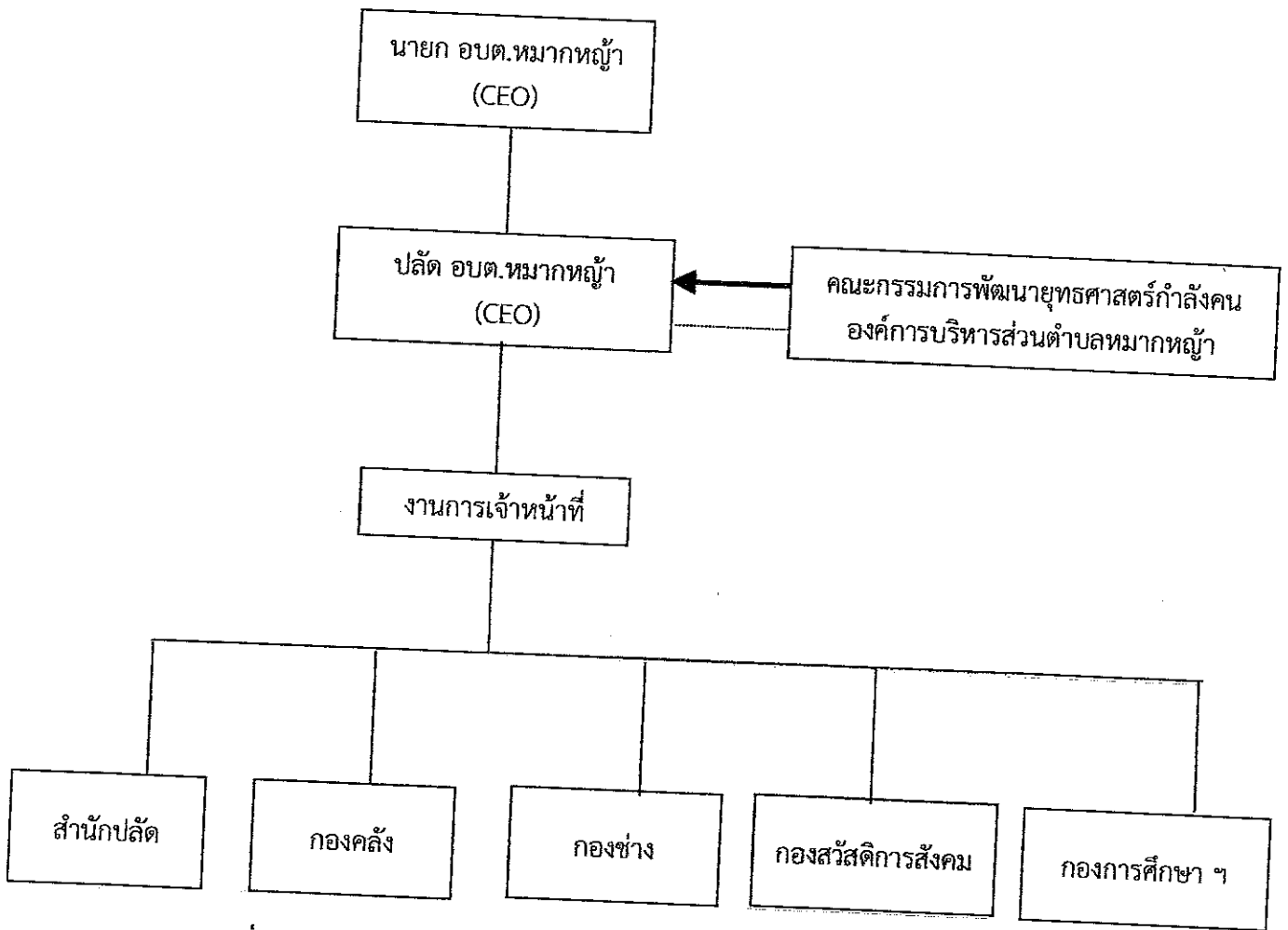
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๔.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๔.๑



รูปที่ ๔.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย
 _____ สายการบังคับบัญชาโดยตรง
 - - - - - การประสานงาน
 ← Flow ของการรายงาน

๑. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๖ เดือน
๒. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ดำเนินการไปคืบคลานแผ่เมืงบ ท ำ ดั่งกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
๔. สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบลหมากหญ้า ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองทุกกอง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผช.เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผช.เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้ เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประจำปี โดย LPA ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า
ที่ ๗๙๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเชาวลิต ฉัตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมแสงตะวัน องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|---------------------------|---|------------|----------|
| ๑ | นายเขาวลิต ฉัตรศรี | นายก อบต.หมากหญ้า เป็นประธานกรรมการ | | |
| ๒ | จำเอกปริยาลักษณ์ เวชบรรพต | รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หมากหญ้า เป็นกรรมการ | | |
| ๓ | นายวินัย สาวีสวัสดิ์ | ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ | | |
| ๔ | นายสายัญ วิสัยพันธ์ | ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ | | |
| ๕ | นางสาวสุภาวค์ ธาตุวิสัย | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ | | |
| ๖ | นางสาวชนมาศ นาสินสร้อย | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ | | |
| ๗ | นายศรีเมือง สามล | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นกรรมการและเลขานุการ | | |
| ๘ | นางสาวชนมาศ นาสินสร้อย | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ | | |
| ๙ | นางสาวผกายมาศ พิณีจการ | นักวิเคราะห์ ๓ รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ | | |

เริ่มประชุมเวลา

เวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุมนางสาวผกายมาศ พิณีจการ ผู้ช่วยเลขานุการได้เชิญคณะกรรมการเข้าประชุม จำนวน ๙ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงได้เริ่มการประชุมตั้งนี้ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

วาระที่ ๑

นายเขาวลิต

นายก อบต.

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ที่ ๘๙๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน

| | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------|----------------|--------------------|---------------|-----------------|---------------|----------------|----------------|
| | <p>ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) สำหรับรูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น นั้น ให้จัดทำภายใต้ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ และให้มีองค์ประกอบของเล่มแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย</p> <p>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</p> <p>ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา</p> <p>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา</p> <p>ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา</p> <p>ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</p> <p>ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา</p> <p>ภาคผนวก ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แนบสำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการไว้ด้วย</p> | | | | | | | | |
| ที่ประชุม | รับทราบ | | | | | | | | |
| วาระที่ ๒ | การรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี | | | | | | | | |
| วาระที่ ๓ | เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา | | | | | | | | |
| นายเชาวลิต นายก อบต. น.ส.ชนมาศ นาสินสร้อย ผู้ช่วยเลขานุการ | <p>เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า รายละเอียดขอมอบให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงจากการที่ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ไปแล้วก่อนหน้านี้ มีข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้</p> <table border="0"><tr><td>๑. พนักงานส่วนตำบล</td><td>จำนวน ๒๙ อัตรา</td></tr><tr><td>๒. พนักงานครู อบต.</td><td>จำนวน ๗ อัตรา</td></tr><tr><td>๓. ลูกจ้างประจำ</td><td>จำนวน ๑ อัตรา</td></tr><tr><td>๔. พนักงานจ้าง</td><td>จำนวน ๒๙ อัตรา</td></tr></table> <p>รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ อัตรา ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า จะต้องจัดทำแผนการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งและมีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่พนักงานด้วย</p> | ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๒๙ อัตรา | ๒. พนักงานครู อบต. | จำนวน ๗ อัตรา | ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา | ๔. พนักงานจ้าง | จำนวน ๒๙ อัตรา |
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๒๙ อัตรา | | | | | | | | |
| ๒. พนักงานครู อบต. | จำนวน ๗ อัตรา | | | | | | | | |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา | | | | | | | | |
| ๔. พนักงานจ้าง | จำนวน ๒๙ อัตรา | | | | | | | | |
| นายศรีเมือง หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการ | <p>ก่อนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวิเคราะห์SWOT การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการจัดทำแผนและพร้อมกันนี้ จะต้องนำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า มาเป็นส่วนประกอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและผู้ช่วยเลขานุการก็ได้จัดเตรียมข้อมูลหรือวิสัยทัศน์และ</p> | | | | | | | | |

จำเอนปริยาลักษณ์
ปลัด อบต.๑

นายศรีเมือง
หัวหน้าสำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมทั้งได้วิเคราะห์ SWOT การบริหารงานบุคคลมาเสนอต่อที่ประชุม เพื่อร่วมกันพิจารณาและร่วมกันแสดงความคิดเห็นปรากฏตามร่างแผนพัฒนาพนักงำนส่วนตำบล ที่ได้จัดเตรียมไว้ให้กรรมการ ขอให้กรรมการได้ร่วมกันเสนอความคิดเห็นด้วย

ในส่วนของ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นข้อมูลที่ต้องนำมาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ระยะเวลา ๕ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้ามาได้เลย ส่วนของการวิเคราะห์SWOT การบริหารงานบุคคลที่ทางฝ่ายผู้ช่วยเลขานุการมาเสนอต่อที่ประชุม ก็ถือเป็นการวิเคราะห์ที่เหมาะสมระดับหนึ่ง แต่ต่อไปการบริหารงานบุคคล จะต้องมีการระดมปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และเสนอแนวทางแก้ไขกันมากขึ้น

จากข้อมูลจำนวนอัตรากำลังที่ผู้ช่วยเลขานุการได้นำเสนอข้อมูล และประกอบกับทางผช.เลขานุการได้ร่างหลักสูตรในการฝึกอบรมให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๑) หลักสูตร ระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
- (๒) หลักสูตร วินัยและการอุทธรณ์ร้องทุกข์
- (๓) หลักสูตร สิทธิสวัสดิการข้าราชการ
- (๔) หลักสูตร พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๕) หลักสูตร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- (๑) หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๒) หลักสูตร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๓) หลักสูตร ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) หลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๕) หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๖) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

- (๑) หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๒) หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป
- (๓) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๔) หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล
- (๕) หลักสูตร นักวิชาการสุขาภิบาล

- (๖) หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน
- (๗) หลักสูตร นักวิชาการศึกษา
- (๘) หลักสูตร นิติกร
- (๙) หลักสูตร นักวิชาการเกษตร
- (๑๐) หลักสูตร นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๑) หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ
- (๑๒) หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี
- (๑๓) หลักสูตร นักวิชาการคลัง
- (๑๔) หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๑๕) หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๑๖) หลักสูตร นายช่างโยธา
- (๑๗) หลักสูตร ครู (ผู้ดูแลเด็ก)

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

- (๑) หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น
- (๒) หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป
- (๓) หลักสูตร นักบริหารงานคลัง
- (๔) หลักสูตร นักบริหารงานช่าง
- (๕) หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา
- (๖) หลักสูตร นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- (๑) หลักสูตร คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน
- (๒) หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
- (๓) หลักสูตร การปราบปรามการทุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

น.ส.ชนมาศ นาสินสร้อย
ผช.เลขานุการ

ในส่วนของการจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายและการกำหนดโครงการฝึกอบรมพัฒนา
พนักงานไว้ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้สรุปข้อมูลโครงการที่เกี่ยวข้องมี
ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการดับเพลิง/กู้ชีพ

๒. พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

๓. โครงการพัฒนาระบบ EMS ระดับตำบล

๔. โครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบลหมากหญ้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน

๕. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบลหมากหญ้า

๖. โครงการลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการ

๗. อบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐาน
วินัยข้าราชการและพนักงานจ้าง

๘. จัดทำ/ปรับปรุงแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน
๙. อบรมเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับงานป้องกันและปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน
๑๐. โครงการคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริตของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และประชาชน ตำบลหมากหญ้า

นายชาวลิต
นายก อบต.

ที่ประชุมมีความเห็นอย่างไรบ้างในส่วนของการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.
หมากหญ้า ที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดเตรียมข้อมูลมาเสนอในที่ประชุมวันนี้

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ นำเสนอ
ต่อ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อไป

วาระที่ ๔

นายชาวลิต
นายก อบต.

ที่ประชุม

ประธาน ฯ

เลิกประชุมเวลา

เรื่องอื่นๆ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติมอีก

หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม กระผมขอปิดประชุม
๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศรีเมือง สามถ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาวลิต ฉัตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า