

แผนพัฒนาบุคลากร



Human Development Planning
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง
อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
หลักสูตรการพัฒนา	๓
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๓
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๖
การติดตามและประเมินผล	๒๗
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการ พัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอนากลางจังหวัด อุดรธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารงาน ส่วนตำบลนาชุมแสง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล

๒.วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

พันธกิจ

๑. วางแผนระบบบริหารงานบุคคล
๒. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ประทับใจ บริการรวดเร็วและตรวจสอบได้
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กร
๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการบริการงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว

เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการและพนักงานจ้างกระทำผิดวินัย
๓. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง
๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจมุ่งมั่น ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและประทับใจ
๕. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
๖. เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๗. เพื่อให้มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๓. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่น หรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๔.๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและทบทวนวัตถุประสงค์ทบทวนกรอบแนวคิดในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๓. วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและแผนพัฒนา

๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๕. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งวิเคราะห์ความต้องการและเหตุผลความจำเป็นที่ต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๗. จัดทำแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๘. จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

การดำเนินงาน

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจในการบริการประชาชน และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาชุมแสง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ. ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

กรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑				
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑				

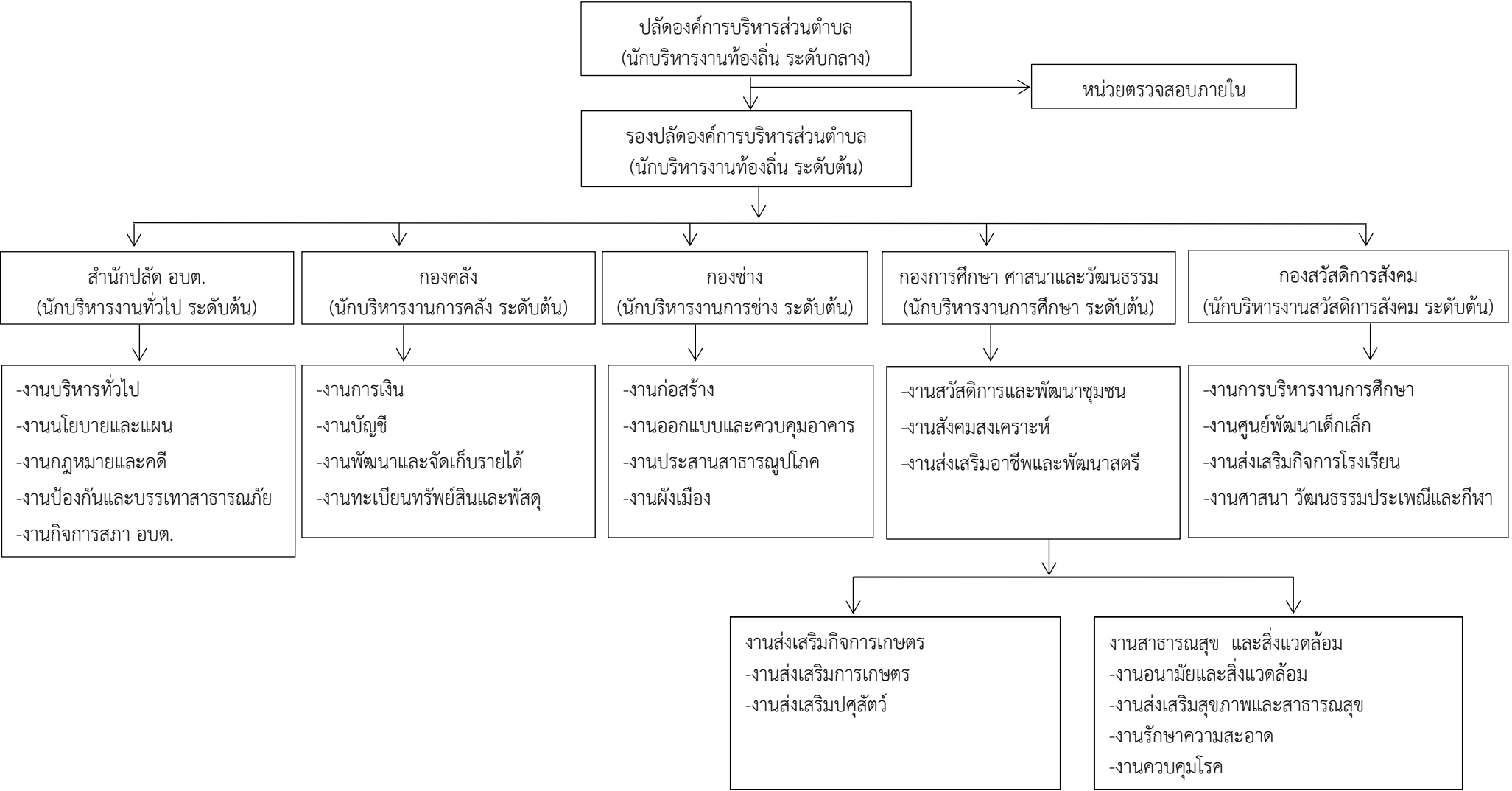
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑				กำหนดเพิ่ม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ		๑	๑	๑	+๑			
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				ยุบเลิก ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๐	๐	๐	-๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๐	๐	-๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒				
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑				ตัดโอนสลับ กับกอง สวัสดิการฯ
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
ครู	๕	๕	๕	๕				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔				
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๐	๑	๑	๑	+๑			
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๓	๓	๓	+๒			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑				
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				ตัดโอนสลับ กับกองคลัง

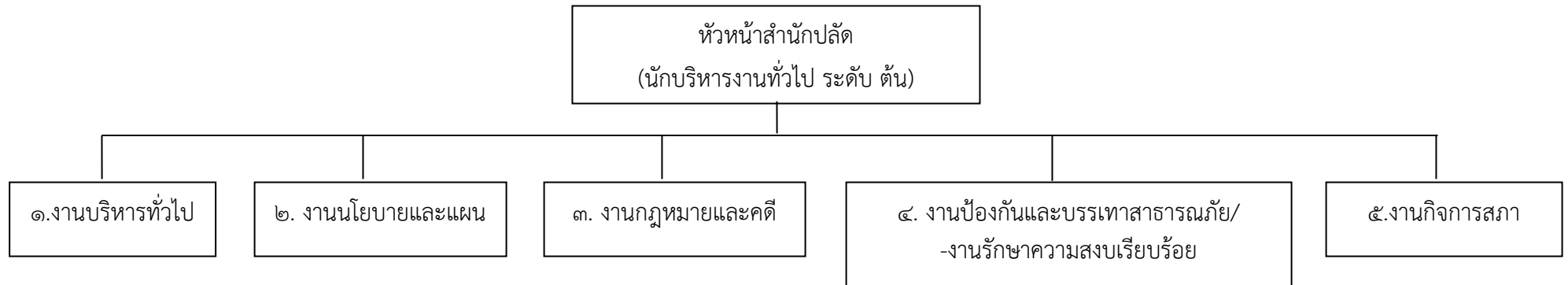
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								กำหนดเพิ่ม ตาม ประกาศ โครงสร้าง ใหม่ที่ ก. อบต. กำหนด
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑		+๑		
รวม	๔๑	๔๖	๔๖	๔๖				

ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

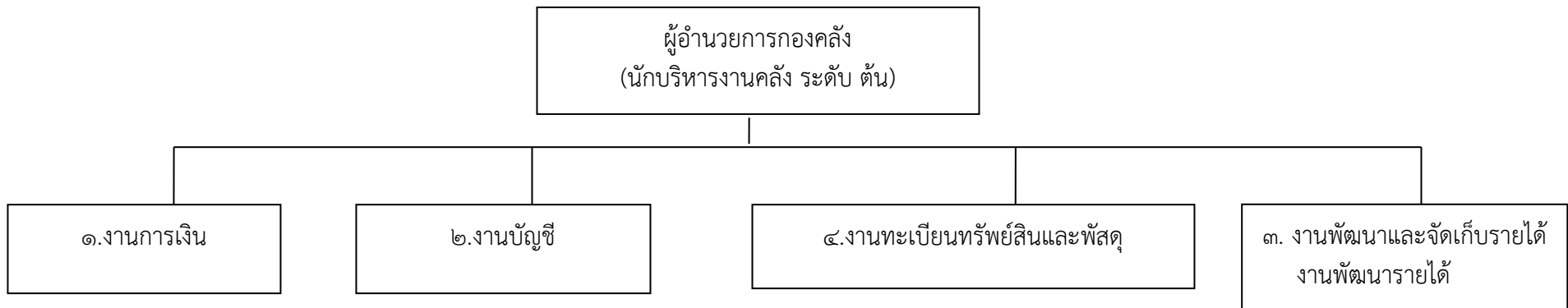


โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง



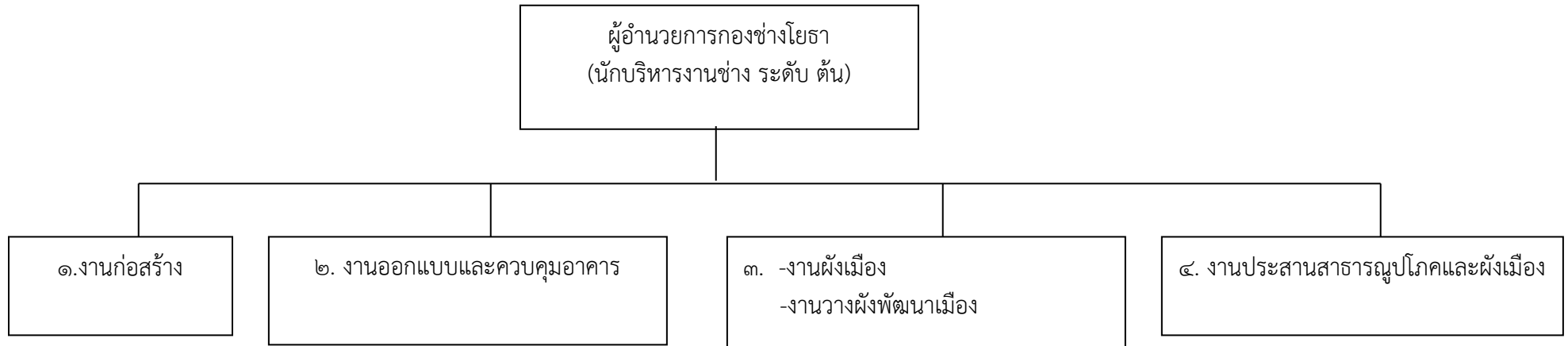
พนักงานส่วนตำบล				พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)		พนักงานจ้างทั่วไป	
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	คนงานทั่วไป	๒
นักป้องกันฯ	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	ผช.จพง.บันทึกข้อมูล	๑			ภารโรง	๑
นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑						
นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑						
นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑						
เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑						
รวม			๖	รวม	๒	รวม	๒	รวม	๓

โครงสร้างกองคลัง



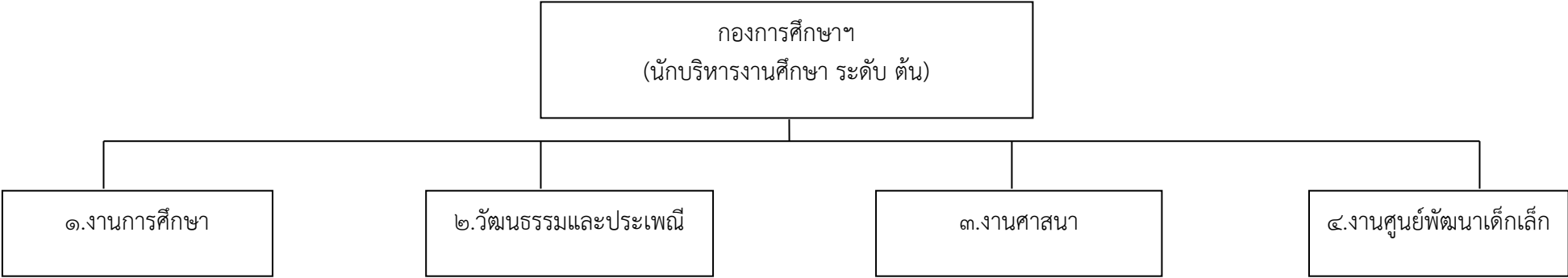
พนักงานส่วนตำบล				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างทั่วไป	
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑			คนงานทั่วไป	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑		-			คนงานทั่วไป	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑		-				
เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑		-				
รวม			๔	รวม	๑			รวม	๒

โครงสร้างกองช่าง



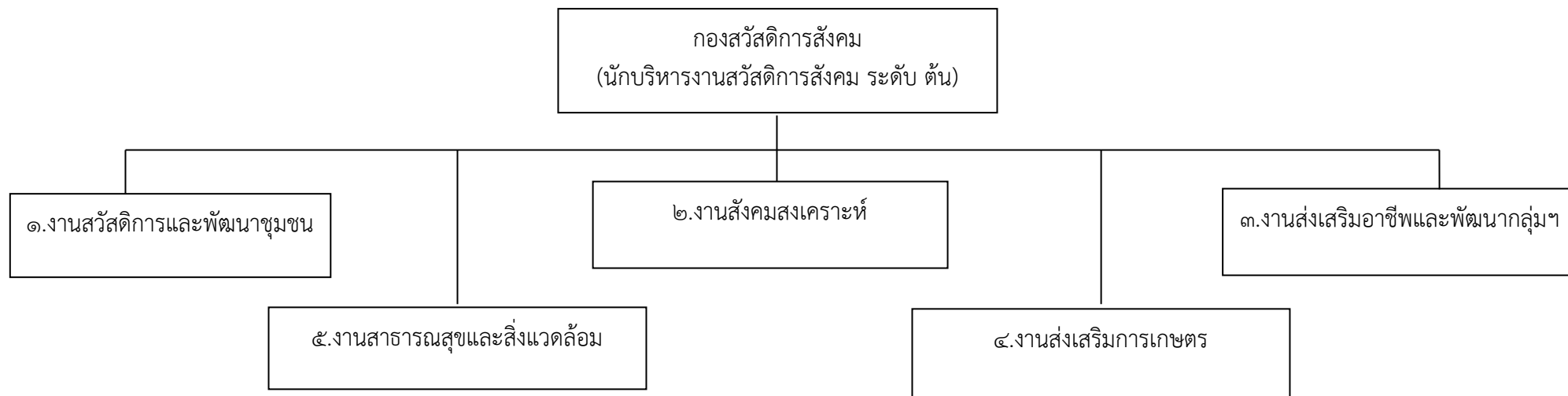
พนักงานส่วนตำบล				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างทั่วไป	
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑			คนงานทั่วไป	๑
นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๑						
รวม			๒	รวม	๑			รวม	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



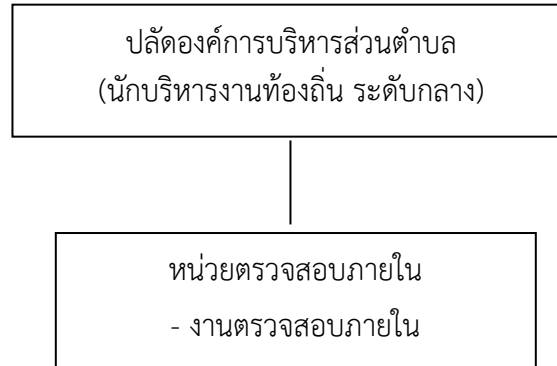
พนักงานส่วนตำบล				พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)		พนักงานจ้างทั่วไป	
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑			ผู้ดูแลเด็ก	๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑
นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑				-	คนงานทั่วไป	๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.๑	๕				-	คนงานทั่วไป	๑
							-	คนงานทั่วไป	๑
รวม			๗			รวม	๔	รวม	๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างทั่วไป	
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	คนงานทั่วไป	๑
รวม			๑	รวม	๑	รวม	๑	รวม	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



พนักงานส่วนตำบล				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างทั่วไป	
ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑						
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑						
รวม			๒	รวม				รวม	

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

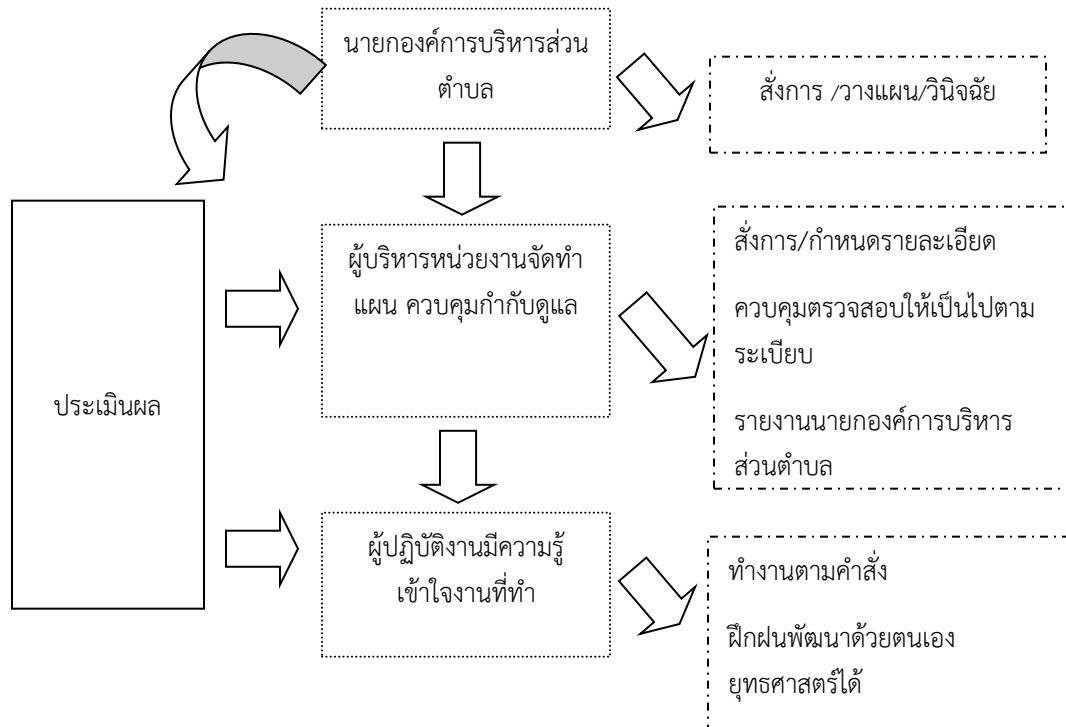
<u>จุดแข็ง (Strengths)</u>	<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
<u>โอกาส (Opportunities)</u>	<u>ข้อจำกัด (Threats)</u>
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

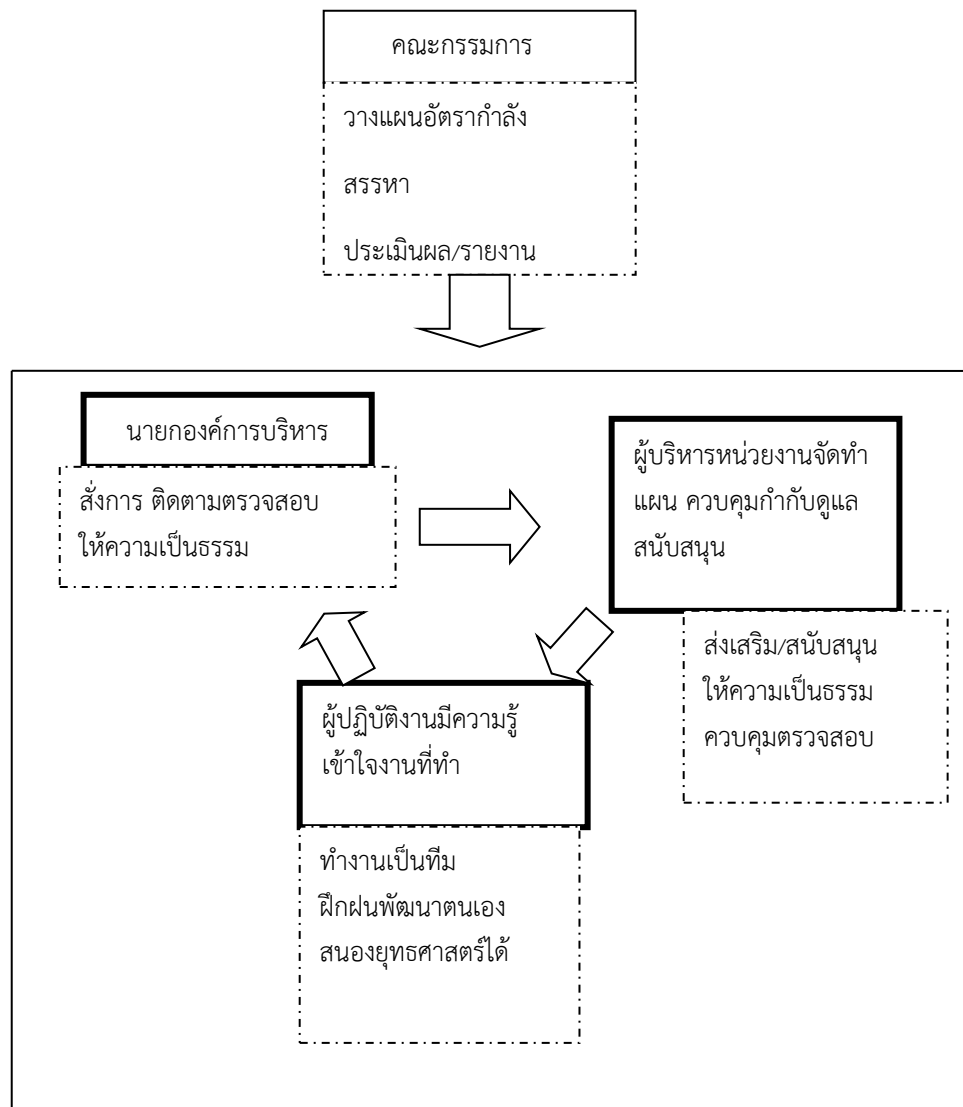
<u>จุดแข็ง (Strengths)</u>	<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. มีระบบบริหารงานบุคคล ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีและสูงกว่า ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นวก.ส่งเสริมการเกษตร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
<u>โอกาส (Opportunities)</u>	<u>ข้อจำกัด (Threats)</u>
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการ เลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



๔.๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

การดำเนินงาน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการสรรหาคนดีคนเก่งในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

๒. หัวหน้าส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารจัดการ การดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด และโปร่งใสตรวจสอบได้ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

การดำเนินงาน

จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

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

๓.๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวม จะสะท้อนการเป็นคนดี

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ องค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอด ความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

- ๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม
- ๓.๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงมี ความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

การดำเนินงาน

จัดสถานที่ทำงานมีการกำหนด/แบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน และจัดอุปกรณ์ในการ ทำงานให้บุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนา	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนา	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนา	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	งบ อบต.	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ
๒	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ
๓	หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น/ อื่นๆ

๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงจะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖
สำนักปลัด ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯลฯ - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, ค่าลงทะเบียนต่างๆ ในการประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมตาม โครงการต่างๆ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและอื่นๆ ฯลฯ - โครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและทัศนศึกษาดูงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ ๓๐๐,๐๐๐
กองคลัง ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯลฯ - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, ค่าลงทะเบียนต่างๆ ในการประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมตาม โครงการต่างๆ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและอื่นๆ ฯลฯ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
กองช่าง ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯลฯ - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, ค่าลงทะเบียนต่างๆ ในการประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมตาม โครงการต่างๆ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและอื่นๆ ฯลฯ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐

แผนงานงบประมาณ/โครงการ	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯลฯ - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, ค่าลงทะเบียนต่างๆ ในการประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมตาม โครงการต่างๆ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและอื่นๆ ฯลฯ	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯลฯ - เพื่อจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ, ค่าลงทะเบียนต่างๆ ในการประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมตาม โครงการต่างๆ ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พักและอื่นๆ ฯลฯ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
รวมเงินทั้งสิ้น	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐

๖. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก