

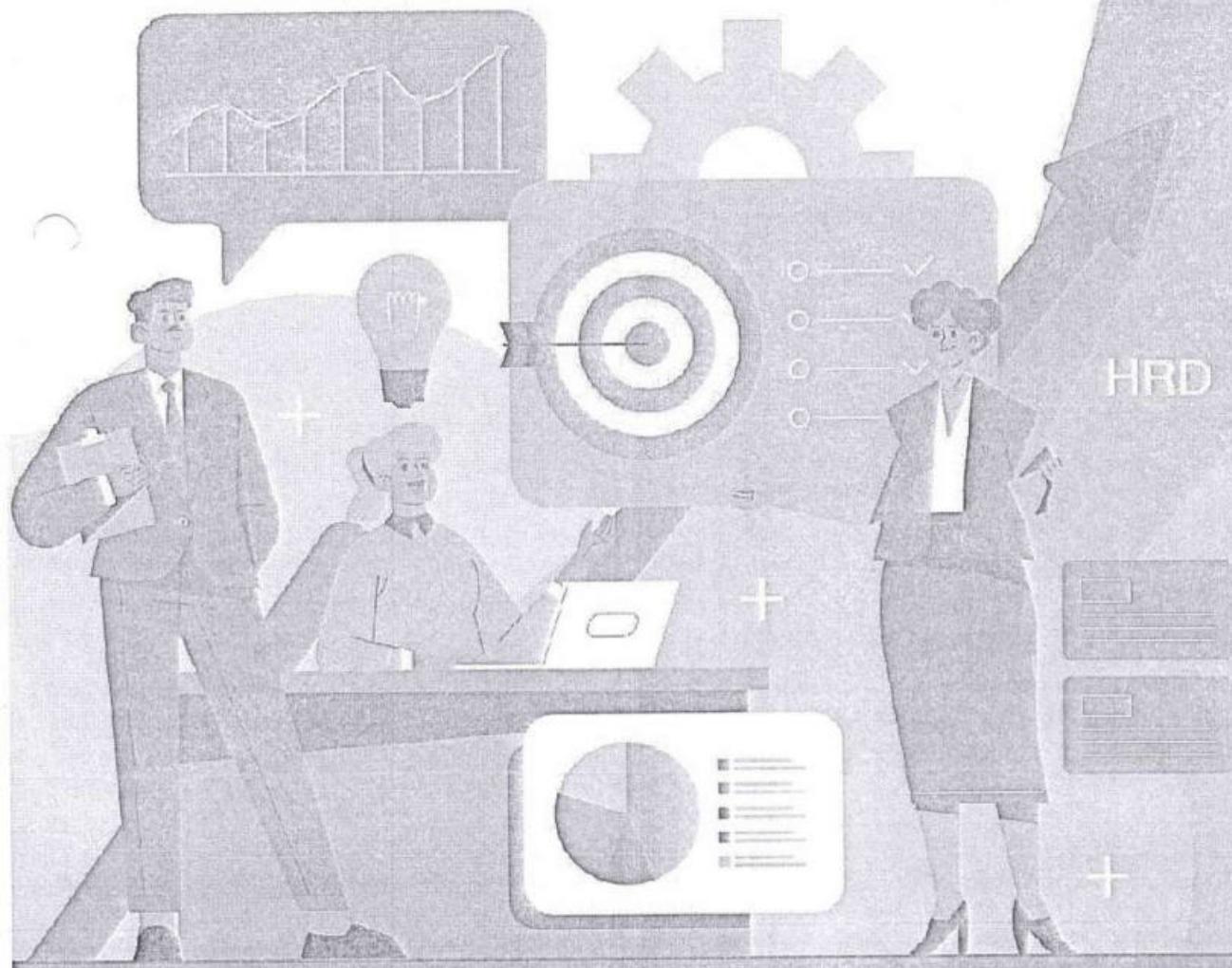


แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ

อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำนำ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นนี้ ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุยองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒-๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๕
๒.๒ ภารกิจหลักและการกิจกรรม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖-๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗-๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๐
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบล	๑๐
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๐-๑๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๒
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๓
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓-๑๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๕
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๖
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๖
๔.๓ ค่านิยม	๑๖
๔.๔ เป้าประสงค์	๑๖
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๖-๑๗
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๑๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๑๘-๑๙
๕.๓ บทสรุป	๑๙

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานตามหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ ระบุเบี้ยบแบบแผนทางราชการ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรท้องถิ่นปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการกิจภาคครุ สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาบริการสาธารณะและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจุใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลลัพธ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลลัพธ์

(๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ใต้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติดนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราภาระลักษณะขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

(๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิถียการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะพื้นฐานที่ต้องใช้ในกระบวนการเรียนรู้ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

(๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำเนินอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ 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 หรือ การสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความ ประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดการติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลให้บรรลุผลลัพธ์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเด่นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาฯ ตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์กรบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคข้อจำกัดหรือ กัยคุกคาม ในกรณีดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์กรบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า
จุดแข็ง (Strength=s)

- การคมนาคม ถนนหนทาง ส่วนใหญ่ใช้งานได้ปกติ
- มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- มีบ่อน้ำตื้น ปolder ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ทึ่ดพอ ถนนเป็นถนนดินทึ่นคุกมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ในช่วงฤดูแล้ง น้ำอุปโภค-บริโภค ไม่พอใช้

โอกาส (Opportunity=O)

- หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในลักษณะ สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก มากอย่างต่อเนื่อง

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณูปการ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ยากกว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดให้มีสถานที่สำหรับเล่นกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของรายภูร

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกร
จุดอ่อน (Weakness=W)

- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี

การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

- มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก
หลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน
การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรื่อยๆ และมีการติดตามประเมินผล
ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงพยาบาลและ
สาธารณสุขอื่นๆ
- (๖) การดูแลที่สาธารณะ
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการจัดระบบบุขมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย วิเคราะห์ศักยภาพ การพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อุปในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันหน้าการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รถน้ำผู้สูงอายุ แท้เที่ยนเข้าพรรษา บุญบั้งไฟ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่

คลาดเคลื่อน

- ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

- ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระบบเบิกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- กระแสแวดล้อมตะวันตกและวัฒนธรรม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่

รัฐบาลส่งเสริม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์โอกาสที่จะได้ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจำนวนมาก

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อคุ้มครองผู้ด้อยโอกาส ในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลทั่วไป

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของรายภูร
- ๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๔) การพานิชย์และส่งเสริมการลงทุน

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พานิชย์กรรมและการท่องเที่ยว วิเคราะห์ศักยภาพ การพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาคุณอาชีพ
- จุดอ่อน (Weakness=W)
 - การรวมกุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
 - การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

- มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี
- ระยะเบิกบานหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาคุณอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

- มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ขาดบ้านตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

น้อย

- การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

- กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ อารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การทำนุบำรุงศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วิเคราะห์ ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

- เทคนิคการทำงาน สำรวจมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร์ ในการมีมาตรการป้องกัน

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

- องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
จุดอ่อน (Weakness=W)

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดทำอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ซึ่งจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
- ระยะเบี่ยงต่าง ๆ ในกระบวนการขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลากหลาย เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

การกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้ เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ ภารกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรับผิดชอบภารกิจ
ภารกิจหลัก <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด
ภารกิจรอง <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม แก้ไขปัญหาฯเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๗. การพัฒนาชุมชนและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ๘. การส่งเสริมการเกษตร ๙. การสนับสนุนและส่งเสริมอุดสาหกรรมในครัวเรือน ๑๐. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. ทุกส่วนราชการ ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. สำนักปลัด และกองช่าง ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด ๙. สำนักปลัด ๑๐. กองคลัง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลเว่อ สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรบริหารส่วนตำบล ใน การพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร គริยาคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
 - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

- (๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 (๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
 (๕) ความต้องการพัฒนางาน
 (๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 (๒) งานจัดทำงบประมาณ
 (๓) งานช่าง
 (๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

**สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีกอบรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ อำเภออย่างตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์**

- ส่วนที่ ๑ คำ丹มเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญของบุคลากร
 ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีกอบรมของบุคลากร
 ส่วนที่ ๓ คำ丹มเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาของพนักงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีกอบรมของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

สรุปได้ว่า จากการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด ๒๘ ราย เป็นพนักงานจ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๖ จำนวน ๑๕ ราย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ คน จำแนกตามตาราง ดังนี้

ประเภท

ทั่วไป	จำนวน	วิชาการ	จำนวน	อำนวยการ	จำนวน	บริหาร	จำนวน
ปฏิบัติงาน	-	ปฏิบัติการ	๑	ด้าน	๑	ด้าน	-
ข้าราชการ	๕	ข้าราชการ	๕	กลาง	-	กลาง	-
อาชุส	-	ข้าราชการพิเศษ	-	สูง	-	สูง	-
รวม	๕	รวม	๕	รวม	๑	รวม	-

พนักงานครุ จำนวน ๕ คน จำแนกตามตาราง ดังนี้

สายงานการสอน	จำนวน (คน)
ครุข้าราชการ	๕
รวม	๕

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน ดังนี้

ประเภท	จำนวน (คน)
ลูกจ้างประจำ	๑
รวม	๑

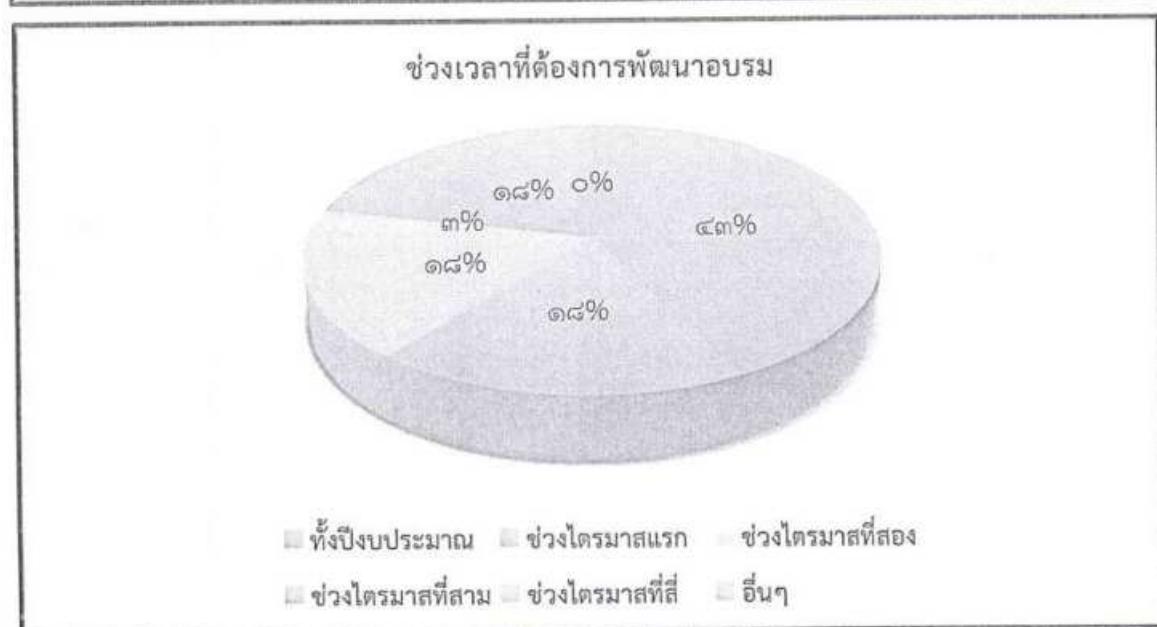
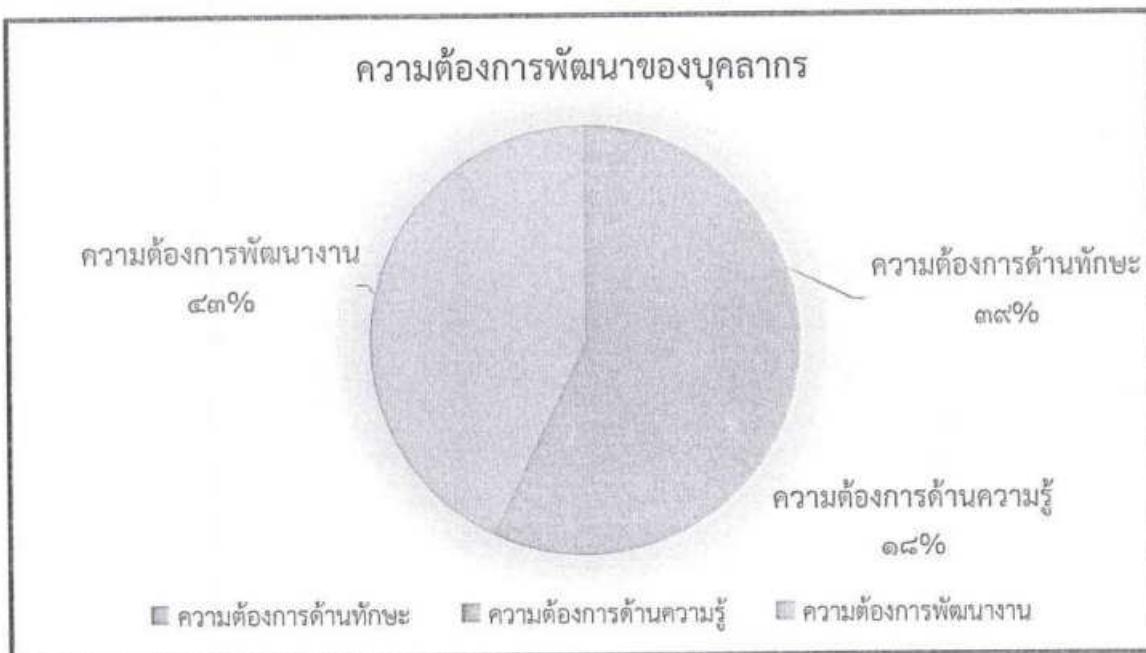
พนักงานจ้าง

จำนวน ๑๒ คน จำแนกตามตาราง ดังนี้

ประเภท	จำนวน (คน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒
พนักงานจ้างทั่วไป	-
รวม	๑๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความต้องการพัฒนาฝีกอบรมของบุคลากร

สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเข้ารับการพัฒนาฝีกอบรมด้านพัฒนางาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ หัวหน้าจำนวน ๑๒ ราย รองลงมาคือความต้องการด้านทักษะ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๐ จำนวน ๑๑ ราย และความต้องการด้านความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ จำนวน ๕ ราย



ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

- ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้จาก ศึกษา/ ระเบียบ/ ปฏิบัติงาน ในการอบรมแต่ละครั้งเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- จัดฝึกอบรมในหน่วยงาน ในเรื่องของงานในหน้าที่ที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ และให้รับรู้ว่าหน้าที่ของงานประจำที่ตนเอง งานไหนเป็นงานหลัก งานไหนเป็นงานรอง หรืองานของกองอื่นๆ ที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ไม่ใช้อ้างว่าไม่มีความรู้ ความสามารถ
- จัดฝึกอบรม ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม และการมีน้ำใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระให้กับกองอื่นๆ ที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลฯ
- จัดอบรมจริยธรรมการดำเนินการปฏิบัติตัวต่อผู้ร่วมงาน
- ปลูกจิตสำนึกรู้จักรักษาน้ำที่การทำงาน ไม่ก้าวถ่ายการทำงาน รู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น เคารพการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ในการทำงาน
- ความมุ่งการอบรมความปลอดภัย ความรู้ ระเบียบฯ ที่ปฏิบัติงาน

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลฯ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารร่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลได้ และควรดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติขึ้น
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาห้องด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลได้ และขัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการ

ดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้และองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑)นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕) รัฐบาลดีมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๖) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

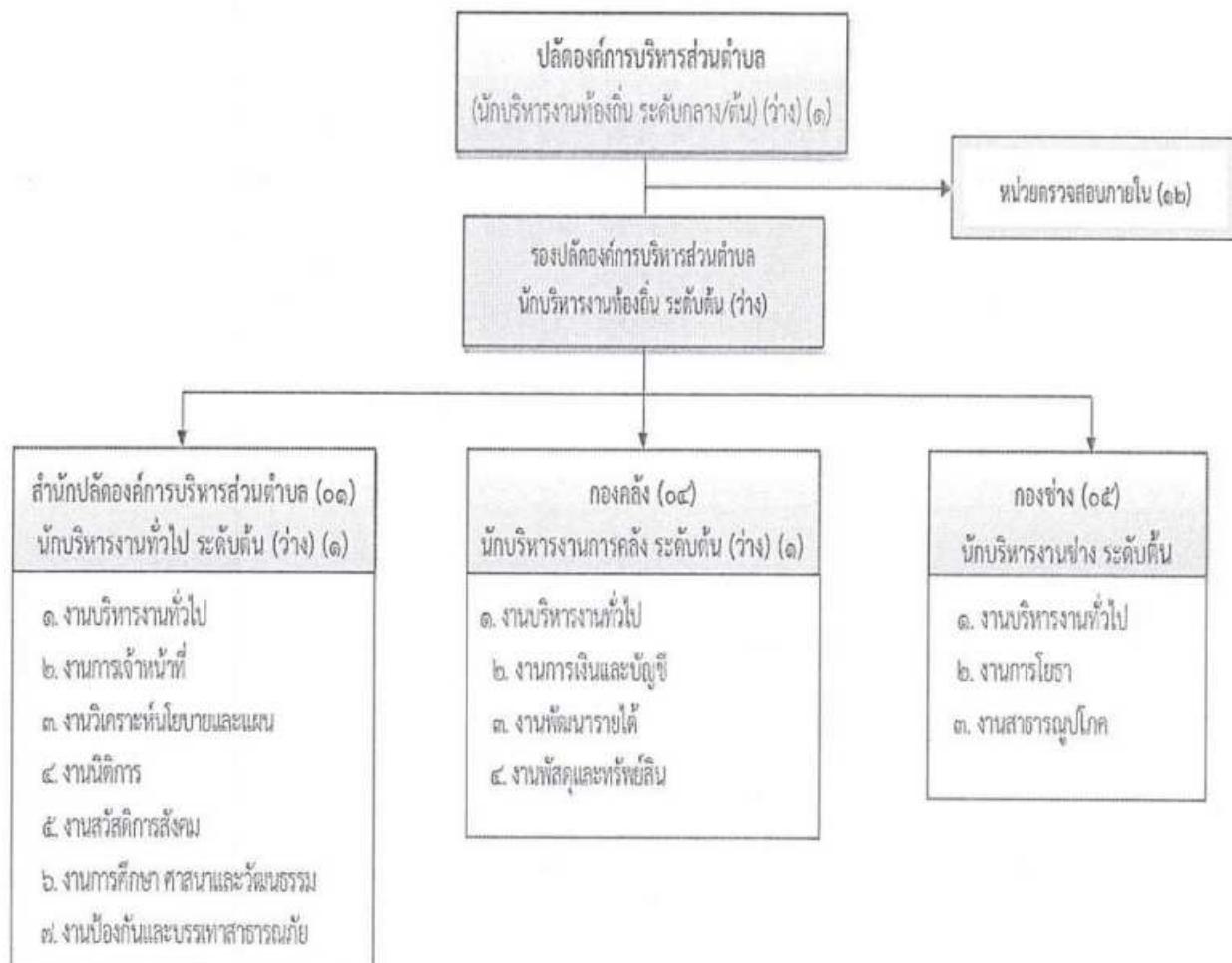
๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดอบต.	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีคณครอง	๐	๐	๖๗	๕	๕	๗๐
ว่าง	๖	๑	๓	๓	๐	๙
รวม	๖	๑	๖๘	๘	๕	๗๒

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ วิเคราะห์ที่ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคคลการซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคคลการ สายงานของพนักงานส่วนตำบล โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ^{กำลัง} เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)										
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ลูกจ้างประจำ										
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-		
พนักงานขับรถยก (หักภาษี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)</u>										
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	หมายเหตุที่บัญชีรายรับ/รายจ่ายในส่วนของเด็กเล็ก
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กครึ่งวัน</u>	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>ครุขำนาณการ</u>	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>ผู้ดูแลเด็ก (หักภาษี)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเดือ</u>										
<u>ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	หมายเหตุที่บัญชีรายรับ/รายจ่ายในส่วนของเด็กเล็ก
<u>ครุขำนาณการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>ผู้ดูแลเด็ก (หักภาษี)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>ผู้ดูแลเด็ก (หักภาษี)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	จำนวนเด็กครึ่งวัน
<u>กองคลัง (๐๔)</u>										
<u>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
<u>นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ)นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
<u>นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</u>										
<u>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>										
<u>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>นายช่างโยธาชำนาญงาน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
<u>ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>										
<u>นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๗	๔๑	๔๑	๔๑	+๔	-	-	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	ค่ากว่าปีช.	ปีช. หรือ เทียบเท่า	ปีส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๑	๕	๔	-	๑๐
พนักงานครู	-	-	-	๕	-	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๑	๓	๘	-	-	๑๒
รวม	-	๖	๔	๑๙	๔	-	๒๕
คิดเป็นร้อยละ	๐	๗.๑๔	๑๕.๖๘	๗๕.๒๘	๑๕.๖๘	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบล

สายงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยความลึกส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

บริหารท้องถิ่น	อันวายการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ^{๓)} นักบริหารงานท่องเที่ยว	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์ทันโลกฯและแผน ^{๔)} นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการศึกษา ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) นายช่างโยธา ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และการกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๖๔	๖๕ - ๗๙	๘๐ - ๙๙	๑๐๐ - ๑๑๙	๑๒๐ - ๑๓๙	๑๔๐ - ๑๕๙	๑๖๐ - ๑๗๙	>= ๑๘๐		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๔.๐๐
วิชาการ	-	-	-	๑	๕	-	-	-	๕	๔๑.๖๐
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	๔	๔๔.๕๐
พนักงานครุ	-	-	-	-	๕	-	-	-	๕	๔๓.๐๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔๔.๐๐
พนักงานช่าง	-	-	๕	๕	๑	๑	๑	-	๑๒	๓๑.๖๔
รวม	-	-	๕	๖	๑๒	๖	๑	๖	๒๔	
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๑๗.๘๖	๒๑.๔๓	๔๙.๘๖	๗.๑๔	๓.๔๗	๗.๑๔	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่จะเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกณฑ์อายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ จำนวน ๓๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่าง น้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตร การพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นประ ประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจใน วิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เว่อ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะด้วยสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชีวสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลลัพธ์ที่ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงสร้าง/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกอบรมปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเดือนตำแหน่งเมื่อการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาเมืองหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความติดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่นานนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง หน้าที่ลับบลูนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ คุ้มครองทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นพี่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วย ไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๗. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๘. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานล่วงท้องถึงกิจกรรมหลักสูตรภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลวีเคราะห์และศูนย์การพัฒนาคนงานล่วงท้องบด ตามหลักสูตรรายงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยใช้ชื่อศูนย์ค่าครับปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานล่วงท้องบดให้รับการฝึกอบรมหลักสูตรความสวยงามที่กำหนด และส่งเสริมด้านทางความก้าวหน้าของพนักงานล่วงท้องบด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การฝึกอบรมตามหลักสูตรภายใน	แผนการฝึกอบรมที่ไม่ครบรวม ค่านหักสูตรภายใน			หมายเหตุ
						เบื้องต้น	เบื้องต้น	เบื้องต้น	
๑	-	บัณฑิต	กลางปี	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๒	-	รองผู้อธิการ	พื้น	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
ค่านักฝึกอบรม (๗๙)									
๓	-	หัวหน้าศูนย์ฝึก (บังบริหารงานทั่วไป)	พื้น	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๔	นางสุริตรา บุญยะ	นักจัดการงานทั่วไป	พ.	ปร.บ.	-	+๘	-	-	
๕	-	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ตร./พ.	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๖	นายรัฐพล วงศ์พันธ์	นักบริหารที่ไม่ขยายผล	พ.	ปร.บ.	-	-	+๘	-	
๗	-	นิติกร	ป.ก./พ.	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๘	นางสาวสาวิชัย ชัยนาท	นักศึกษาชุมชน	พ.	ปร.บ.	-	-	-	+๘	
๙	นางสาวน้ำหวาน แก้วเกตุ	นักวิชาการศึกษา	พ.	ปร.	-	+๘	-	-	
๑๐	นางสาวอุษ娜 บีโอดันดา	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	พ.	ปร.	-	+๘	-	-	
๑๑	นายพีรพงษ์ บุญชู	เจ้าหน้าที่งานบัญชี	พ.	ปร.	-	+๘	-	-	
ยอดทั้งหมด (๗๙)									
๑๒	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (บังบริหารงานการคลัง)	พื้น	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๑๓	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./พ.	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๑๔	-	นักวิชาการอุปกรณ์รายได้	ป.ก./พ.	-	-	-	-	-	ว่างเปล่า
๑๕	-	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	ปร.บ.	-	+๘	-	-	
ยอดทั้งหมด (๑๕)									
๑๖	นายกิตติภัษ พนธ์เสนา	ผู้อำนวยการกองท่าอากาศยาน (บังบริหารงานท่าอากาศยาน)	พื้น	ปร.บ. ก่อสร้าง	-	-	-	-	
๑๗	นางสุพร摊ี สามโยธิน	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	พ.	ปร.บ.	-	-	-	-	
๑๘	นายกฤติพงษ์ อาจลวนดี	หน้าท่ามืออาชีวะ	พ.	ปร.บ.	-	-	-	-	
๑๙	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./พ.	-	-	-	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เม้นคุณธรรมและคุณภาพเป็นเดิศ เพื่อการพัฒนา ห้องถันตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ให้บริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน

๑) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติด่น ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการ ทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและ มีความสุขในการทำงาน

๓) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการ เปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อการเป้าหมาย

วัดคุณภาพสังคมและ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ดำเนินการประจำปี		งบประมาณ		รัฐกิจพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			ประเด็น	มาตรฐาน	ประเด็น	มาตรฐาน		
บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์กำหนด	(๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ประนีบทักษารากฐาน พัฒนาศรัทธาในบุคลากรที่มีความสามารถทางวิชาการที่ดีที่สุดในประเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรประนีบทักษารากฐาน ชั้ราษฎรหรือพนักงาน ส่วนห้องเรียนบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	-	๑๐๐,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	(๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสถานขอของพนักงานส่วน ท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป หลักสูตร นักพัฒนาการครุภัช หลักสูตร นักพัฒนาการงานช่าง หลักสูตร นักพัฒนาการงานทั่วไป หลักสูตร นักพัฒนาการงานช่าง หลักสูตร นักพัฒนาเชิงนโยบาย หลักสูตร นักพัฒนาเชิงนโยบาย หลักสูตร นักวิชาการรัฐบาล หลักสูตร นักวิชาการรัฐบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาขา งานของพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	๖	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิการ	การฝึกอบรม กิจกรรมท้องถิ่น

ພວກເຮົາອະນຸມາດຕະຖານຸໃຫຍ່ບໍລິສັດມາດຕະຖານຸໃຫຍ່ບໍລິສັດມາດຕະຖານຸໃຫຍ່ບໍລິສັດມາ

ຊັບຕາສັດວິທີ ແກ້ໄຂພັນນາມຸຄລາຮຽກຮະຕິບໃຫ້ມປະສົງສຶກສິກພໍອຮອງຮັບກາເບີລືຍ່ນແບບຈ

ວັດຖຸປະສົງຄົມ ເປົ້າໝາຍ	ໂຄງການ/ກິຈกรรม	ຕົວຢ່າດ	ດໍາເປົ້າໝາຍປະຈຳປີ			ຈົບປະມານ	ວິຊາຮັດໝານ	ໜ່າຍຈາກ ບຸຄຄາກ	ດໍາເນີນການ
			ໂຮມ່ວນ	ໂຮມ່ວນ	(ຄນ)				
ຕ) ບຸຄລາກຮຽກຮະຕິບ ນັ້ນຄວາມຮູ້ທີ່ກ່ອນ ສ່ວນຮຽກຮ່ານທີ່ເໝາະສົມ ກັບການປົງປົງບົນຈານແລະ ໜ້າສູ່ບໍລິສັດສືບມະເລີດ	(ລ) ໂຄງກາຣີ ກອບນາເຊີງ ປົງປົງທີ່ການພື້ນປະຕິກິດກາພ ໃນການປົງປົງບົນຈານຂອງອະນຸກົດ ປົກລອງສ່ວນກົດຕົ້ນ	ຮ້ອຍສະໜອງບຸຄລາກຮີທ່າ ຜ່ານການປະເມີນການພື້ນປະຕິກິດ ປົງປົງທີ່ການພື້ນຈານ ໃຫ້ຍ່ານປົງປົງສຶກສິກພ	ລາຄ	ລາຄ	ລາຄ	໨ໜ້ວຍ	໨ໜ້ວຍ	໨ໜ້ວຍ	ອັບຕ່າວົວ
ທ) ບຸຄລາກຮີ້ກາວຽົງ ທ້າຍໃນການປົງປົງຈຳນວດ ໃຫ້ຍ່ານປົງປົງສຶກສິກພ	(ລ) ໂຄງກາຣີ ດົກປະກົດກາຈຳທ່າ ແຜນີ້ທີ່ມາບຸຄລາກຮີ້ກາວ ໃຫ້ຍ່ານປົງປົງສຶກສິກພ	ຮະຕູບຄວາມສ້າງເຈົ້າຍົງ ກາງຈົ່າທ້າສ່າງ ການປົກປົມຕາມທີ່ກໍາຫັດ (ຮະຕູບ ດ)	-	-	ໜ້ວຍ	-	ໜ້ວຍ	-	ອັບຕ່າວົວ
ຕ) ບຸຄລາກຮຽກຮະຕິບ ນີ້ຄວາມຮູ້ທີ່ກ່ອນ ພໍ່ພົນນານວ່າດ້ວຍນີ້ແກ່ ປົງປົງຈານ	(ລ) ໂຄງກາຣີ ກອບນາ ເພິ່ນງິບຕິກາຫຼືພື້ນກິດ ຕໍ່ການລື້ມະການ ນັ້ດັກຮ່ອມນິຍົກຕື່ອັນ	ຮ້ອຍສະໜອງບຸຄລາກຮີທ່ານ ກາງປະເມີນການພື້ນຫຼອນ ການປົກປົມຕາມ (ຮະຕູບ ດ)	ລ	ລ	ລາຄ	໧ໜ້ວຍ	໧ໜ້ວຍ	໧ໜ້ວຍ	ອັບຕ່າວົວ
ທ) ໂຄງກາຣີກາວດັກຈຳທ່າ ນວ່າດັກຮ່ອມສ່ວນຮາຍກາ ປົງປົງຈານ	(ລ) ໂຄງກາຣີກາວດັກຈຳທ່າ ຈຳນວນນັ້ດັກຮ່ອມບຸຄລາກ (ໃຈສັນນາ/ສ່ວນຮາຍກາ)	ຈຳນວນນັ້ດັກຮ່ອມທີ່ເກີດ ຈຳການກັບນັ້ນຫຼືບຸຄຄາກ (ໃຈສັນນາ/ສ່ວນຮາຍກາ)	ລາ	ລາ	ລາຄ	໧ໜ້ວຍ	໧ໜ້ວຍ	໧ໜ້ວຍ	ອັບຕ່າວົວ
			ລາຄ	ລາຄ	ລາຄ	໧ໜ້ວຍ	໧ໜ້ວຍ	໧ໜ້ວຍ	

บุคลาศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้ชี้ขาด	ดำเนินการประจําปี	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
		เลื่อนฯ (คน)	ลดลงด้วย (คน)	เบิกจ่าย	เบิกจ่าย	
(๑) บุคลากรที่รับผิดชอบงานการบริหารงาน	๑) โครงสร้าง กองบัญชาการที่ผ่านมา	๑	๒	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาภูมิภาค
ตามภารกิจต่างๆ	เพิ่มภารกิจการบริหารงาน					ให้บุคลากรเข้าร่วมการ

บริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนห้องถ้ําน	บุคคลขององค์กรภาครอย ด้วยการให้ความรู้ทางวิชาชีพ	การฝึกอบรม (รับฟัง ๔๐)
๑) ศักยภาพทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและ ภาษาไทย	๒) โครงการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ผ่านสื่อจัดการเรียนรู้แบบมีสีสัน (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (รับฟัง ๔๐)
๒) บุคลากรทุกระดับ	๓) โครงการฝึกอบรมเดือนอาสา ปลูกป่าในป่าสงวนอุบลราชธานี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การอบรมในป่าสงวนอุบลราชธานี
๓) บุคลากรทุกระดับ	๔) บุคลากรทุกระดับที่ได้รับ การอบรมในป่าสงวนอุบลราชธานี	๕) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๖) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๗) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๘) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๙) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๐) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๑) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๒) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๓) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๔) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๕) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๖) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๗) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๘) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๑๙) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๐) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๑) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๒) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๓) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๔) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๕) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๖) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๗) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๘) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๒๙) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๐) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๑) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๒) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๓) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๔) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๕) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๖) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๗) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๘) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๓๙) การฝึกอบรมเดือนอาสา
		๔๐) การฝึกอบรมเดือนอาสา

บุคลากรสัมภาระ ๙ เสิร์ฟสิริกาจวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ศูนย์ธรรน จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

บัญชีรายรับที่ต้องชำระ	(๒) โครงการจัดทำจราจรทางด้าน ทุจริตครรภ์รับเข็น โนนค์กร บากอส่วนตัวหักกัน	ร้อยละของบุคลากรที่ ประการเจตนาภัยและ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	๖๙๐,๐๐๐ ๖๙๐,๐๐๐ ๖๙๐,๐๐๐ ๖๙๐,๐๐๐	๖๙๐,๐๐๐ ๖๙๐,๐๐๐ ๖๙๐,๐๐๐ ๖๙๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เว่อ
๑) บุคลากรที่ทรงต้น ให้การพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ต้อง แก้ไข ทางความเชื่อมั่น สถานศึกษาและองค์กร	(๑) โครงการจัดทำจราจร บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๕๐)	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐	๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐ ๗๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เว่อ
๒) บุคลากรที่ทรงต้น ให้การพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ต้อง แก้ไข ทางความเชื่อมั่น สถานศึกษาและองค์กร	(๒) โครงการจัดทำจราจร การศึกษาดูงานขององค์กร บากอส่วนตัวหักกันประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ ๕๐)	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ ลักษณะ	๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.เว่อ
	รวม		๑๔๕๖ ๑๔๕๖ ๑๔๕๖ ๑๔๕๖	๑๔๕๖ ๑๔๕๖ ๑๔๕๖ ๑๔๕๖	๑๔๕๖ ๑๔๕๖ ๑๔๕๖ ๑๔๕๖	๑๔๕๖,๐๐๐ ๑๔๕๖,๐๐๐ ๑๔๕๖,๐๐๐ ๑๔๕๖,๐๐๐	๑๔๕๖,๐๐๐ ๑๔๕๖,๐๐๐ ๑๔๕๖,๐๐๐ ๑๔๕๖,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเว่อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อร่วมรับ	๒	๒	๒	๑๗๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทุกระดับในการทำงานที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาท่าน้ำที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องท้องน่องต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

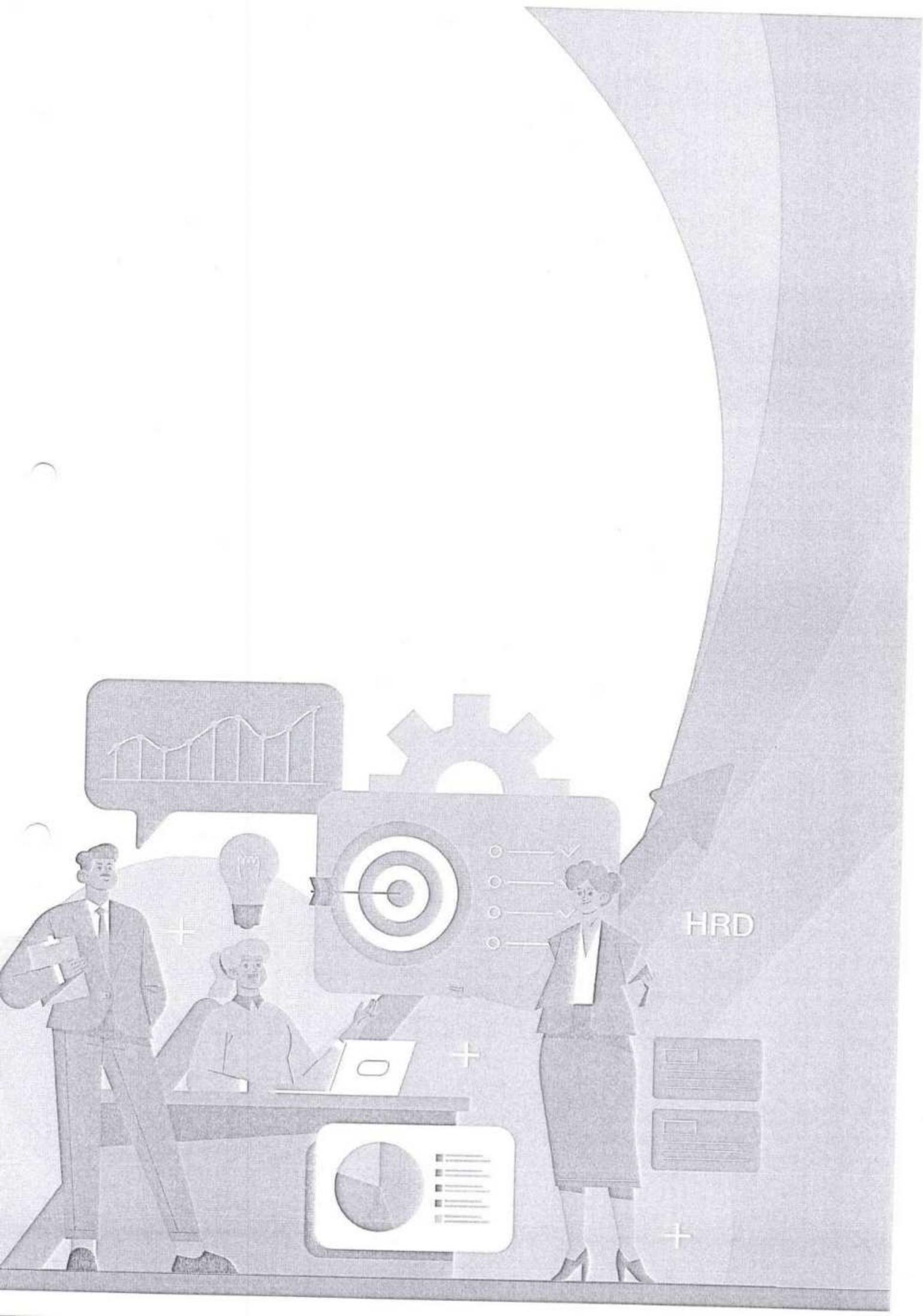
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๔.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ตลอดจนแนวโน้มทางเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แท้จริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



HRD