



## แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว  
อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร แต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้าน คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองมะแซว ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	๑
* หลักการและเหตุผล	๑
* วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑
* ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
* ขั้นตอนการดำเนินการ	๒
* การติดตามและประเมินผล	๓
<b>บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร</b>	๔
* สำนักงานปลัด อบต.	๔
* กองคลัง	๔
* กองช่าง	๕
* กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕
* กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕
<b>การวิเคราะห์</b>	๖
* การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๖
* การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๗
การวิเคราะห์โครงการสร้างการพัฒนาบุคลากร	๘
วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๙
แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑๐
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑๒
<b>ภาคผนวก</b>	
* คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	
* สำเนาบันทึกรายงานการประชุม	
* ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
* แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม	

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมให้ห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละแห่งก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็น การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวลำภู ในการปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ในการปฏิบัติงาน

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

๔) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการสัมมนา หรือศึกษาดูงาน และเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็นเพื่อมาพัฒนางานในองค์กร

๕) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นหลักการ และแนวทางยึดถือปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแขว เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนา โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๔) การศึกษาหรือดูงาน
- (๕) การส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (๖) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๗) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้าม ต้องจัดสรร

งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยคำนึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ๔.๑ การเตรียมการและวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น

## ๕. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการพัฒนารายบุคคล และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บทที่ ๒

### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว ได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ( ปลัด อบต.)
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)

#### สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- ๑) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)
- ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) นักพัฒนาชุมชน
- ๔) นักทรัพยากรบุคคล
- ๕) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) เจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
- ๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑๒) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำ)
- ๑๓) คนงานทั่วไป (นักรถการโรง)
- ๑๔) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน)
- ๑๕) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)
- ๑๖) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถยนต์)
- ๑๗) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร)

#### กองคลัง ประกอบด้วย

- ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
- ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๓) นักวิชาการพัสดุ
- ๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๘) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานเบิกจ่ายเงิน)

๕

#### กองช่าง ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)

๒) นายช่างโยธา ๒ อัตรา

๓) นายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๔) ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง

พนักงานจ้างทั่วไป

๕) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานซ่อมแซมไฟฟ้า)

#### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)

๒) นักวิชาการศึกษา

๓) ครูผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ

๔) ผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างทั่วไป

๕) คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)

๖) คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)

๗) คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)

#### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

๒) นักวิชาการสาธารณสุข

พนักงานจ้างทั่วไป

๓) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุขชุมชน)

๔) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานซับริถพยาบาลฉุกเฉินเบื้องต้น)

๕) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานซับริถขยะ)

๖) คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน



## การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> <b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๐-๕๒ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> <b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> <li>๔. ใช้ระบบเครือข่ายติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบกับการทุจริตของราชการ</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> <b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> <b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> <li>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

**S**

**จุดแข็ง**

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

**W**

**จุดอ่อน**

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน

**O**

**โอกาส**

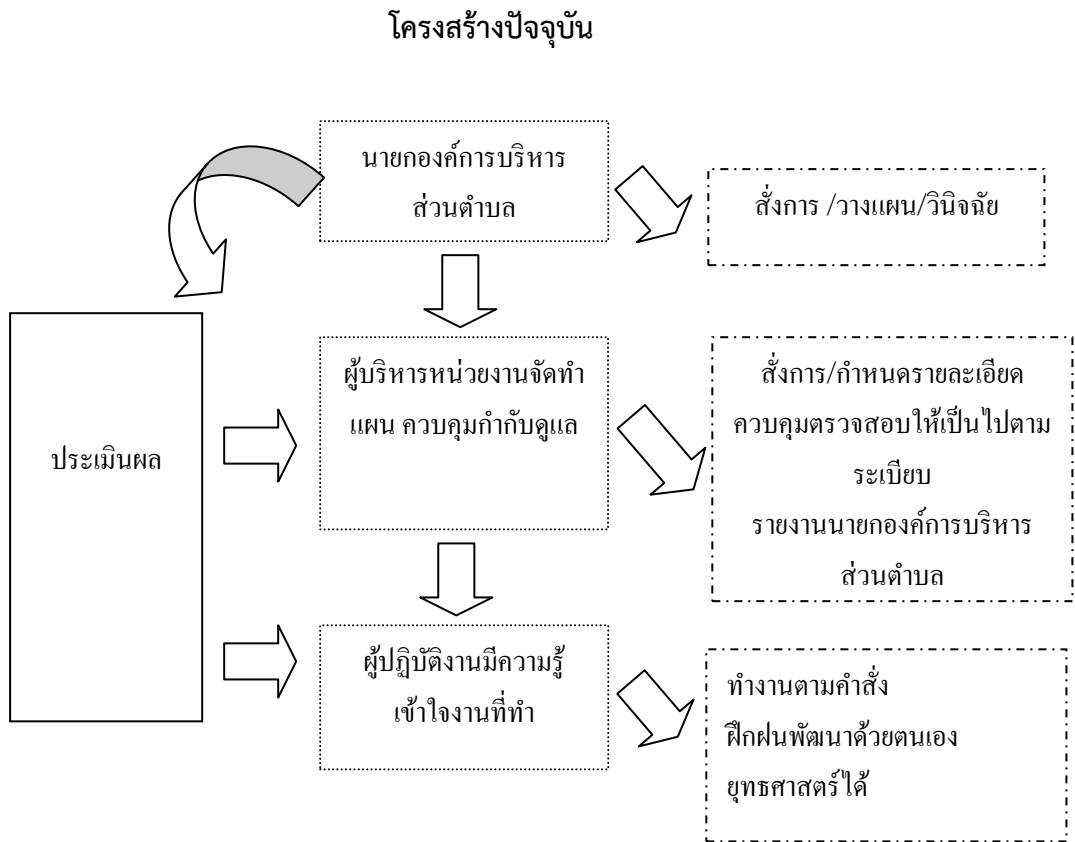
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

**T**

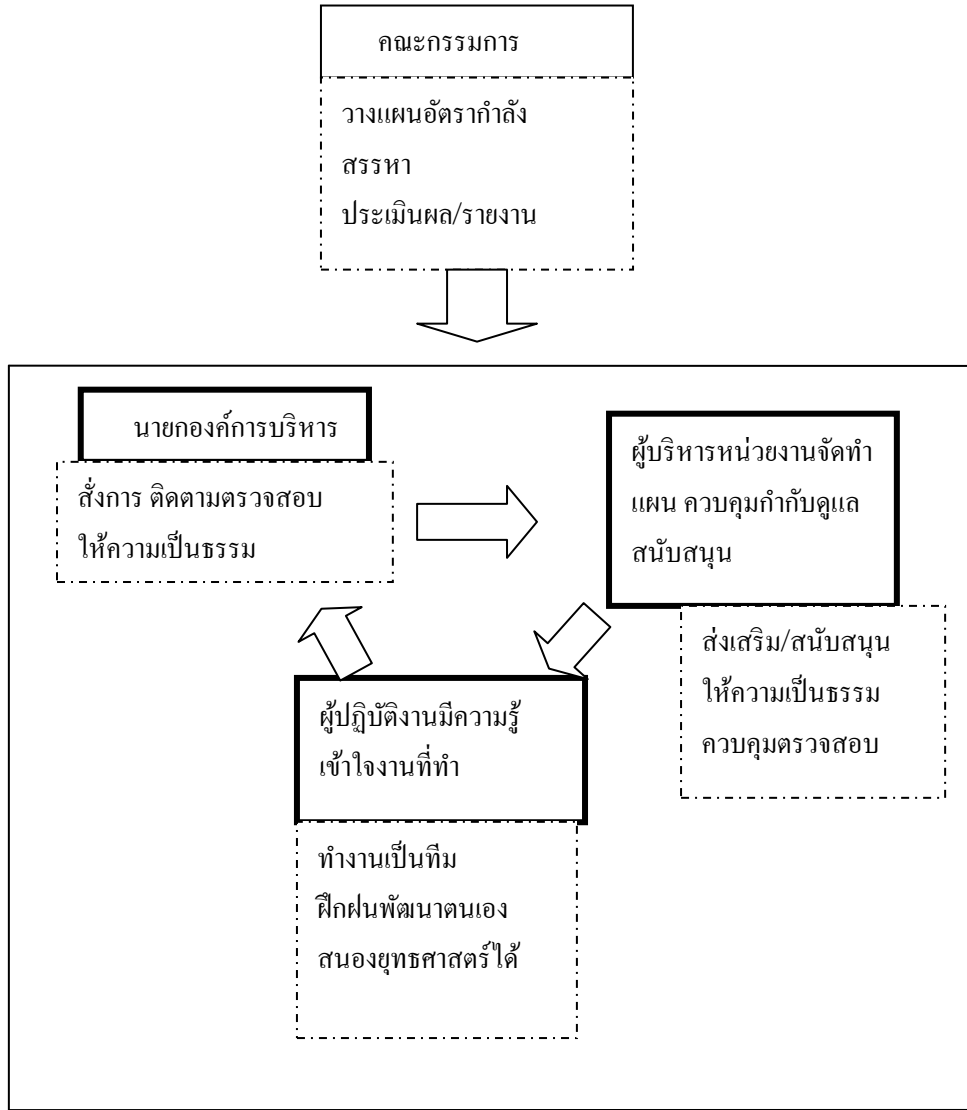
**ข้อจำกัด**

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแขว จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

**แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะแซว อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ**

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			งบประมาณ	ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๑.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการคณะผู้บริหาร	เพื่อพัฒนาความรู้ / วิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของคณะ ผู้บริหาร	คณะผู้บริหาร อบต.หนองมะ แซว	๔	๔	๔	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๒.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาความรู้ / วิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล	สมาชิกสภา อบต.หนองมะแซว	๒๔	๒๔	๒๔	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๓.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการหัวหน้าส่วนราชการ	เพื่อพัฒนาความรู้ / วิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนราชการ	หัวหน้าส่วนราชการ อบต.หนองมะแซว	๗	๗	๗	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๔.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการบุคลากรใน สำนักงานปลัด อบต.	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลสำนักงาน ปลัด อบต.หนองมะแซว	๑๕	๑๕	๑๕	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๕.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการบุคลากรในกองคลัง	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และ ลูกจ้างประจำ กองคลัง อบต.หนองมะแซว	๘	๘	๘	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๖.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการบุคลากรในกองช่าง	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และ ลูกจ้างประจำ กองช่าง อบต.หนองมะแซว	๕	๕	๖	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๗.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการบุคลากรในกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม อบต.หนองมะแซว	๕	๕	๕	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
<b>ที่</b>	<b>โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา</b>	<b>วัตถุประสงค์</b>	<b>การดำเนินการ</b>	<b>เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ</b>			<b>งบประมาณ</b>	<b>ลักษณะการฝึกอบรม</b>	

				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
				(จำนวน คน)	(จำนวน คน)	(จำนวน คน)			
๘.	หลักสูตรการสัมมนา/ประชุม เชิงปฏิบัติการบุคลากรในกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม อบต.หนองมะเขว	๔	๔	๔	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๙.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรี	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้มีความสามารถ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓	๓	๓	-		/
๑๐.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโท	เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้มีความสามารถ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๑	๑	๑	-		/
๑๑.	การประชุมประจำเดือนบุคลากร ในหน่วยงาน	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานและ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง	๔๐	๔๐	๔๐	-	/	
๑๒.	หลักสูตรการอบรมสำหรับ พนักงานจ้าง	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง อบต.หนองมะเขว	๑๕	๑๕	๑๕	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย		/
๑๓.	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๖๒	๖๒	๖๒	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย	/	
๑๔.	โครงการพัฒนามาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๘	๓๘	๓๘	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย	/	
๑๕.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลการปฏิบัติงาน ประจำปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๘	๓๘	๓๘	-	/	

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบ หรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
  - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

## การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ, และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะเขว สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุดบุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ