



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา  
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา  
ประจำปีงบประมาณ 2567



## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒

### ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๔

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

๔

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาจะดำเนินการ

๖

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๖

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๖

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘

๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

๑๐

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๑๒

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของ อบต.โนนเมืองพัฒนา

๑๒

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี

๑๔

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๑๔

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑๔

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๔

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

๑๕

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

๑๗

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๑๘

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๑๙

### ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒๑

๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

๒๑

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๒๑

๔.๓ ค่านิยม

๒๑

๔.๔ เป้าประสงค์

๒๒

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒๒

### ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๒๘

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๒๘

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๒๘

๕.๓ บทสรุป

๒๙

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ประกอบกับ

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

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรการบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา อำเภอคำชะอี จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจในหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง ๒๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้อง กับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และด้านวิชาการ
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดย วิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมหรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผน บริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การสาธารณูปการ
- ๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

#### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

#### (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาอื่น

ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

#### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

#### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

#### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

**(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา และจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

**(๓) โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

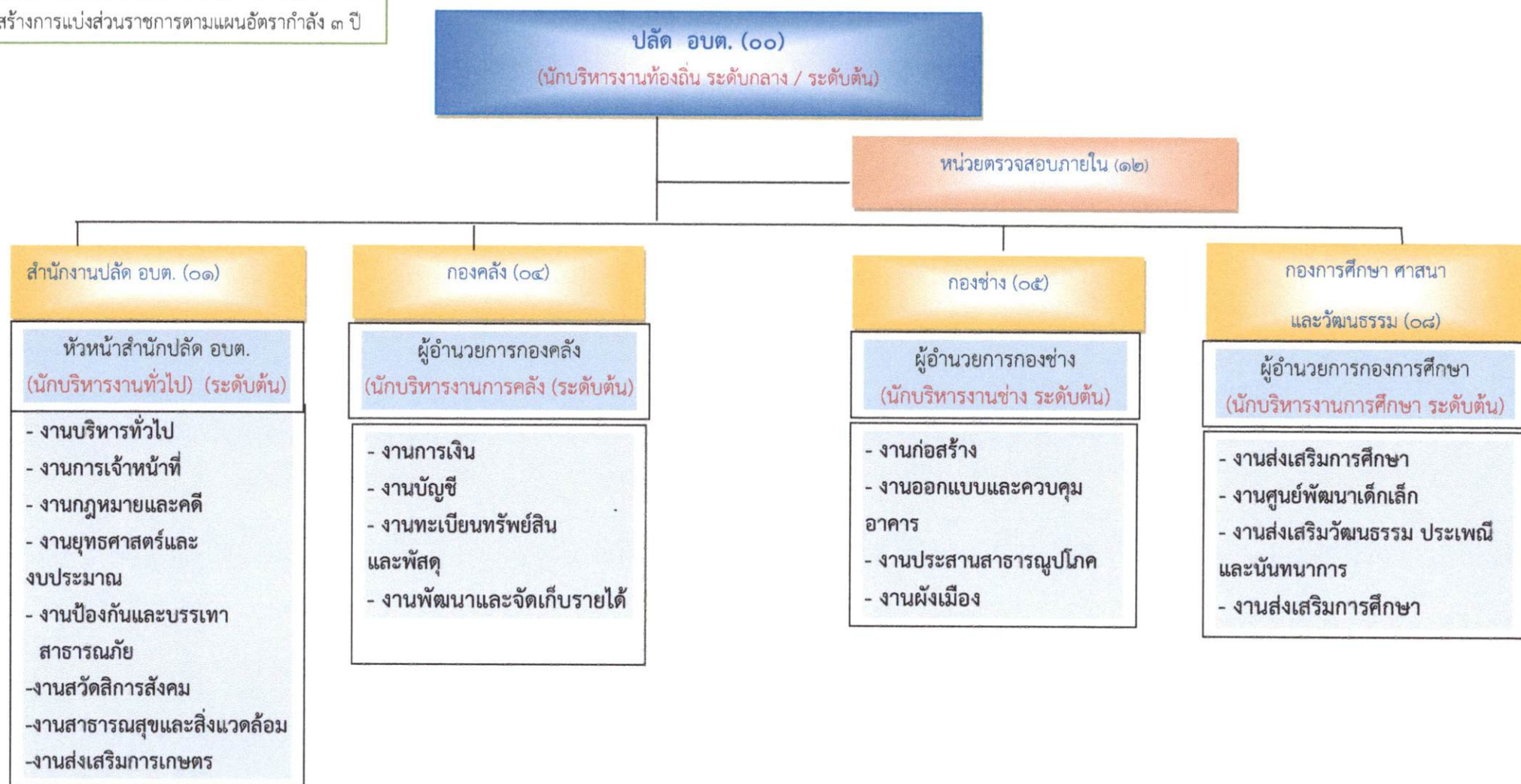
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

มากขึ้น

**(๔) อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรปกครองส่วน

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา
- ไม่เพียงพอ

- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



| สำนัก/กอง | ปลัด / รองปลัด | หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักงานปลัด | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษาฯ | รวม |
|-----------|----------------|-------------------|--------------|---------|---------|--------------|-----|
| มีนครอง   | ๐              | ๑                 | ๑๓           | ๖       | ๒       | ๘            | ๓๐  |
| ว่าง      | ๑              | ๐                 | ๑            | ๑       | ๑       | ๐            | ๔   |
| รวม       | ๑              | ๑                 | ๑๔           | ๗       | ๓       | ๘            | ๓๔  |

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา โครงสร้างอายุ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ลำดับ<br>ที่ | ส่วนราชการ                             | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วงระยะ<br>เวลา 3 ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|--------------|----------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|----------|------|------|----------|
|              |                                        |                                | 2567                                                               | 2568 | 2569 | 2567     | 2568 | 2569 |          |
| 1            | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล              | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    | ว่างเดิม |
|              | (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)  |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
|              | <b><u>สำนักปลัด อบต.</u></b>           |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 2            | หัวหน้าสำนักปลัด                       | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
|              | (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)         |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
|              | <b><u>งานบริหารงานทั่วไป</u></b>       |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 3            | เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)                | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
|              | <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>     |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 4            | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร             | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
|              | <b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>        |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 5            | พนักงานขับรถยนต์                       | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
| 6            | ภารโรง                                 | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
| 7            | คนงาน                                  | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
| 8            | คนงาน                                  | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
|              | <b><u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></b> |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 9            | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)         | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
|              | <b><u>งานการเจ้าหน้าที่</u></b>        |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 10           | นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)                 | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |
|              | <b><u>งานนิติการ</u></b>               |                                |                                                                    |      |      |          |      |      |          |
| 11           | นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)               | 1                              | 1                                                                  | 1    | 1    | -        | -    | -    |          |

|    |                                                   |   |   |   |   |    |   |   |                |
|----|---------------------------------------------------|---|---|---|---|----|---|---|----------------|
|    | <b>งานสวัสดิการสังคม</b>                          |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 12 | นักพัฒนาชุมชน (ชก.)                               | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                       |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 13 | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน                              | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>               |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 14 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)         | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                       |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 15 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย       | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                          |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 16 | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ                             | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>                 |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 17 | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)                     | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนด<br>เพิ่ม |
| 18 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)                    | 1 | 0 | 0 | 0 | -1 | - | - | ยุบเลิก        |
|    | <b>กองคลัง</b>                                    |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 19 | ผู้อำนวยการกองคลัง                                | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | ว่างเดิม       |
| 20 | (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)                   |   |   |   |   |    |   |   |                |
|    | <b>งานการเงินและงานบัญชี</b>                      |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 21 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)                  | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>ลูกจ้างประจำ</b>                               |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 22 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                        | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>งานพัฒนารายได้</b>                             |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 23 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)                    | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</b>                |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 24 | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)                          | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนด<br>เพิ่ม |
| 25 | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                        | 1 | 0 | 0 | 0 | -1 | - | - | ยุบเลิก        |
|    | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                       |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 26 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                          | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
| 27 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                           | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - |                |
|    | <b>กองช่าง</b>                                    |   |   |   |   |    |   |   |                |
| 28 | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | ว่างเดิม       |
|    | <b>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b>                    |   |   |   |   |    |   |   |                |

|    |                                             |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|----|---------------------------------------------|----|----|----|----|-------|---|---|---------------------|
| 29 | นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)                  | -  | 1  | 1  | 1  | +1    | - | - | กำหนด<br>เพิ่ม      |
|    |                                             |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 30 | นายช่างโยธา (ชง.)                           | 1  | 1  | 1  | 1  | -     | - | - |                     |
|    | <u>งานสำรวจและออกแบบ</u>                    |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | -                                           |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | <u>งานสาธารณูปโภค</u>                       |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | -                                           |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | <u>งานผังเมือง</u>                          |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | -                                           |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>                 |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 31 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                    | 1  | 1  | 1  | 1  | -     | - | - |                     |
| 32 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา                          | 1  | 1  | 1  | 1  | -     | - | - |                     |
|    | <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>        |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 33 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                      | 1  | 1  | 1  | 1  | -     | - | - | ว่างเดิม            |
|    | (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)             |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | <u>งานบริหารการศึกษา</u>                    |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 34 | นักวิชาการศึกษา (ชก.)                       | 1  | 1  | 1  | 1  | -     | - | - |                     |
| 35 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง)         | -  | 1  | 1  | 1  | +1    | - | - | กำหนด<br>เพิ่ม      |
|    | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>                 |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 36 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                    | 1  | 1  | 1  | 1  | -     | - | - |                     |
|    | <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 37 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก               | 0  | 3  | 3  | 3  | +3    | - | - | รอ<br>จัดสรร<br>ตน. |
| 38 | ครู                                         | 4  | 4  | 4  | 4  | -     | - | - |                     |
|    | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>                 |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 39 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                         | 2  | 2  | 2  | 2  | -     | - | - |                     |
|    | <u>งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</u>            |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | -                                           |    |    |    |    |       |   |   |                     |
|    | <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>                    |    |    |    |    |       |   |   |                     |
| 40 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)                | 1  | 1  | 1  | 1  | -     |   |   |                     |
|    | รวม                                         | 38 | 43 | 43 | 43 | +7/-2 | - | - |                     |

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

| ประเภท                                           | ต่ำกว่า<br>ปวช. | ปวช.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปวส.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาตรี<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาโท<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาเอก<br>หรือ<br>เทียบเท่า | รวม |
|--------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----|
| ข้าราชการหรือ<br>พนักงานส่วนท้องถิ่น             | -               | -                         | ๑                         | ๓                              | ๙                             |                                | ๑๓  |
| ข้าราชการหรือพนักงานครู<br>และบุคลากรทางการศึกษา | -               | -                         | -                         | -                              | ๔                             | -                              | ๔   |
| ลูกจ้างประจำ                                     | -               | -                         | -                         | ๑                              | -                             | -                              | ๑   |
| พนักงานจ้าง                                      | ๑               | ๑                         | ๓                         | ๘                              | -                             | -                              | ๑๓  |
| รวม                                              | ๑               | ๑                         | ๔                         | ๑๒                             | ๑๓                            | -                              | ๓๑  |
| คิดเป็นร้อยละ                                    | ๓.๒๒            | ๓.๒๒                      | ๑๒.๙๑                     | ๓๘.๗๑                          | ๔๑.๙๔                         | ๐                              | ๑๐๐ |

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้ วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาด้วย

| บริหารท้องถิ่น              | อำนวยการท้องถิ่น                                                                                  | วิชาการ                                                                                                                                                                                                 | ทั่วไป                                                                                                                     |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑) นักบริหารงาน<br>ท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป<br>๒) นักบริหารงานการคลัง<br>๓) นักบริหารงานช่าง<br>๔) นักบริหารงานการศึกษา | ๑) นักจัดการงานทั่วไป<br>๒) นักทรัพยากรบุคคล<br>๓) นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน<br>๔) นักวิชาการพัสดุ<br>๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน<br>๖) นักวิชาการสาธารณสุข<br>๗) นักจัดการงานช่าง<br>๘) นักพัฒนาชุมชน | ๑) เจ้าพนักงานธุรการ<br>๒) เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี<br>๓) นายช่างโยธา<br>๔) เจ้าพนักงานป้องกัน<br>และบรรเทาสาธารณภัย |

## ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

| ประเภท                                       | ช่วงอายุ (ปี) |         |         |         |         |         |         |       | คน  | อายุเฉลี่ย |
|----------------------------------------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|------------|
|                                              | <= ๒๔         | ๒๕ - ๒๙ | ๓๐ - ๓๔ | ๓๕ - ๓๙ | ๔๐ - ๔๔ | ๔๕ - ๔๙ | ๕๐ - ๕๔ | >= ๕๕ |     |            |
| บริหารท้องถิ่น                               | -             | -       | -       | -       | -       | -       | -       | -     | -   | -          |
| อำนวยการท้องถิ่น                             | -             | -       | -       | -       | ๑       | -       | -       | -     | ๑   | ๓.๒๓       |
| วิชาการ                                      | -             | -       | -       | -       | ๒       | ๓       | -       | -     | ๕   | ๑๖.๑๓      |
| ทั่วไป                                       | -             | -       | -       | ๓       | ๓       | -       | ๑       | -     | ๗   | ๒๒.๕๘      |
| ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | -             | -       | -       | -       | ๒       | ๒       | -       | -     | ๔   | ๑๒.๙๐      |
| ลูกจ้าง                                      | -             | -       | -       | -       | -       | -       | -       | ๑     | ๑   | ๓.๒๓       |
| พนักงานจ้าง                                  | -             | ๓       | ๓       | ๓       | ๓       | -       | ๑       | -     | ๑๓  | ๔๑.๙๓      |
| รวม                                          | -             | ๓       | ๓       | ๖       | ๑๑      | ๕       | ๒       | ๑     | ๓๑  | ๑๐๐        |
| คิดเป็นร้อยละ                                | -             | ๙.๖๗    | ๙.๖๗    | ๑๙.๓๕   | ๓๕.๔๘   | ๑๖.๑๓   | ๖.๔๕    | ๓.๒๒  | ๑๐๐ |            |

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

| ลำดับ | สายงาน                     | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ |      |      | รวม |
|-------|----------------------------|-------------------------|------|------|-----|
|       |                            | ๒๕๖๗                    | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |     |
| ๑     | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | -                       | ๑    | -    | -   |
|       |                            |                         |      |      |     |
|       |                            |                         |      |      |     |
| รวม   |                            | -                       | ๑    | -    | ๑   |

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา จำนวน ๒๗ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อ สามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

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

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

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

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้ เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผล ให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนามีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มี ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนามีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์

หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา (โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล                   | ตำแหน่ง                                     | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา          | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง<br>(ปี /เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน        | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|---------------------------------------------|-------|--------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                             |                                             |       |                          |                                       |                                        | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
|     | สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)     |                                             |       |                          |                                       |                                        |                                          |      |      |          |
| ๑   | นางสาวธัญชนก สมณชื่น        | หัวหน้าสำนักงานปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต        | ๑๕ ปี ๑๐ เดือน                        | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป<br>ระดับต้น | -                                        | -    | -    |          |
| ๒   | นายยุทธยา กุลภา             | นักจัดการงานทั่วไป                          | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๕ ปี ๒ เดือน                         | -                                      | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๓   | นางประภาพร วิชัย            | นักทรัพยากรบุคคล                            | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๕ ปี ๒ เดือน                         | -                                      | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๔   | นางสาวภากรณกุล ฐิติพรธน     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                    | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๔ ปี ๒ เดือน                         | -                                      | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๕   | นางสาวสุนัดดา สุขนอก        | เจ้าพนักงานธุรการ                           | ชง.   | ปริญญาตรี<br>(การจัดการ) | ๕ ปี ๒ เดือน                          | -                                      | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๖   | นางสาวปัทมิชญา คมขุนทด      | นักพัฒนาชุมชน                               | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๑๕ ปี ๑๐ เดือน                        |                                        | +๑                                       |      |      |          |
| ๗   | นายอเนชา ลัมอำนวยกุล        | เจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย    | ปง.   | ปริญญาตรี<br>(การจัดการ) | ๑๐ ปี ๒ เดือน                         | -                                      | -                                        | -    | +๑   |          |
|     | กองคลัง (๐๔)                |                                             |       |                          |                                       |                                        |                                          |      |      |          |
| ๘   | นางสาวเบญจมาพร โประวะ       | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                    | ชง.   | ปริญญาตรี                | ๑๖ ปี ๑๐ เดือน                        |                                        |                                          | +๑   |      |          |
| ๙   | นางสาวปรางทิพย์ แพทย์มะลิ่ง | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                  | ชง    | ปริญญาตรี                | ๔ ปี ๕ เดือน                          |                                        | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๑๐  | นางสาวปราณี พุทธสติ         | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                  | -     | ปริญญาตรี                | ๒๐ ปี ๘ เดือน                         |                                        | +๑                                       | -    | -    |          |
|     |                             |                                             |       |                          |                                       |                                        |                                          |      |      |          |
|     |                             |                                             |       |                          |                                       |                                        |                                          |      |      |          |

| ที่ | ชื่อ-สกุล                          | ตำแหน่ง                | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------------|------------------------|-------|-----------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                                    |                        |       |                 |                                     |                                 | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
|     | กองช่าง (๐๕)                       |                        |       |                 |                                     |                                 |                                          |      |      |          |
| ๑๑  | นายสาธิต เปียสันเทียะ              | นายช่างโยธา            | ชง    | ปริญญาตรี       | ๑๑ ปี ๓ เดือน                       | -                               | +๑                                       | -    | -    |          |
|     | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) |                        |       |                 |                                     |                                 |                                          |      |      |          |
| ๑๒  | นางบังอร โกฏกลางดอน                | นักวิชาการศึกษา        | ชก    | บริหารการศึกษา  | ๑๒ ปี ๔ เดือน                       | -                               | -                                        | +๑   | -    |          |
|     | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)             |                        |       |                 |                                     |                                 |                                          |      |      |          |
| ๑๓  | นางสาวศุภากร วงศ์กิตดา             | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก    | ปริญญาตรี       | ๒ ปี ๖ เดือน                        |                                 | +๑                                       |      |      |          |
|     |                                    |                        |       |                 |                                     |                                 |                                          |      |      |          |
|     |                                    |                        |       |                 |                                     |                                 |                                          |      |      |          |
|     |                                    |                        |       |                 |                                     |                                 |                                          |      |      |          |
| รวม |                                    |                        |       |                 |                                     |                                 | ๘                                        | ๓    | ๑    |          |

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

การพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

**“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย BCG Economy Model”**

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์กลาง และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

๑) พัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา (จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

**“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง”**

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                      | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                       | ระยะเวลาที่ดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร      | หน่วยงานดำเนินการ            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|--------------------------|------------------------------|
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                 | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                          |                              |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)   | ←                    | →        |          |          | ๓๐,๐๐๐   | การฝึกอบรม               | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
|                                                                                              | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่<br>หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป<br>หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป<br>หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ<br>หลักสูตรนายช่างโยธา<br>หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน<br>หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน<br>หลักสูตรนักวิชาการศึกษา | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ←                    | →        |          |          | ๙๐,๐๐๐   | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| รวม                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                 |                      |          |          |          | ๑๒๐,๐๐๐  |                          |                              |

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                    | โครงการ/กิจกรรม                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                           | ระยะเวลาดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|------------------------------------|
|                                                                                            |                                                                                                          |                                                                     | ไตรมาส ๑          | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                                   |                                    |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) |                   |          | ↔        |          | ๑๕๐,๐๐๐  | การฝึกอบรม                        | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น       |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                               | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี                                                            | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)   |                   | ↔        |          |          | ๑๒,๐๐๐   | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                    | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล                 | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)     |                   |          |          | ↔        |          | การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ          | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น       |
|                                                                                            | ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี                                                     | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)  |                   |          |          | ↔        | ๒๐,๐๐๐   | ๑) การพัฒนาตนเอง<br>๒) การสัมมนา  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           |
| รวม                                                                                        |                                                                                                          |                                                                     |                   |          |          |          | ๑๘๒,๐๐๐  |                                   |                                    |

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                  | โครงการ/กิจกรรม                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                          | ระยะเวลาที่ดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|------------------------------------|
|                                                                          |                                                                             |                                                                                                    | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                                   |                                    |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)                                |                      |          | ←→       |          | ๑๐,๐๐๐   | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
|                                                                          | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)           | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)                                            | ←→                   |          |          |          | -๐       | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา     | ๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                 | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) |                      |          | ←→       |          | ๒๐,๐๐๐   | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           |
| รวม                                                                      |                                                                             |                                                                                                    |                      |          |          |          | ๓๐,๐๐๐   |                                   |                                    |

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร  
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                        | โครงการ/กิจกรรม                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                     | ระยะเวลาที่ดำเนินการ |          |          |          | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|--------------------------|
|                                                                                                |                                                                                  |                                                                               | ไตรมาส ๑             | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                                   |                          |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี                 | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และ คุณธรรม จริยธรรม ประจำปี                            | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)           |                      | ←→       |          |          | ๕๐,๐๐๐   | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|                                                                                                | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)             | ←→                   |          |          |          | ๑๕,๐๐๐   | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาประจำปี       | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา (ร้อยละ ๘๐) |                      | ←→       |          |          | ๑๐๐,๐๐๐  | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|                                                                                                | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาประจำปี     | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)           |                      | ←→       |          |          | ๔๐๐,๐๐๐  | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| รวม                                                                                            |                                                                                  |                                                                               |                      |          |          |          | ๕๖๕,๐๐๐  |                                   |                          |

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |                                                                 |                         |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา                       | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา                       | เป็นกรรมการ             |
| ๓) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา (สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา) ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



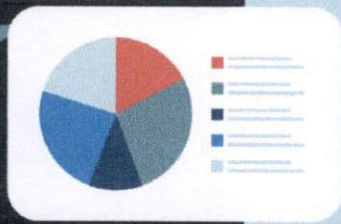
HRD



+



+



+

