



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

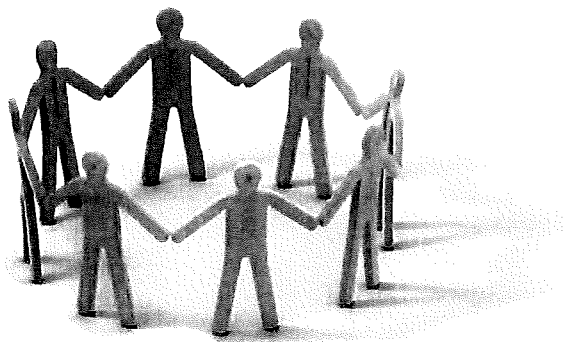


แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ประกอบกับ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับในคราวการประชุม ก.จ ก.ท และก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

งานบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นการวางแผน การกำหนดเป้าหมายของกระบวนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.ห้วยโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒-๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔-๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๒
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดอบต.หายโศก	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๑๓
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๔
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของอบต.หายโศก	๑๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๘
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๙-๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๑
๔.๓ ค่านิยม	๒๑
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๑
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๑-๒๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒๗
๕.๑ คณะกรรมการติดตามและประเมินผล	๒๗
๕.๒ วิธีการติดตามและประเมินผล	๒๗
๕.๓ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร	๒๘
๕.๔ บทสรุป	๒๘

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

- | | |
|---|---|
| ๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร | ๑ |
| ๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | ๒ |
| ๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | ๓ |
| ๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | ๔ |
| ๕. สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรม อบต.หายโศก | ๕ |

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

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

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้อิทธิพลแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๓.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๒ การฝึกอบรม
- ๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี ได้ตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้และสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณูปการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการบริหารจัดการน้ำ
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก การพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนา งานของบุคลากร ได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่กำหนดเป็นสิ่งสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร แบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

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

(๒) ความต้องการด้านความรู้

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

(๓) ความต้องการด้านการพัฒนางาน

- ๑) งานจัดทำงบประมาณ
- ๒) งานโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ
- ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) งานส่งเสริมการเกษตรและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๕) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อน้ำหนักของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

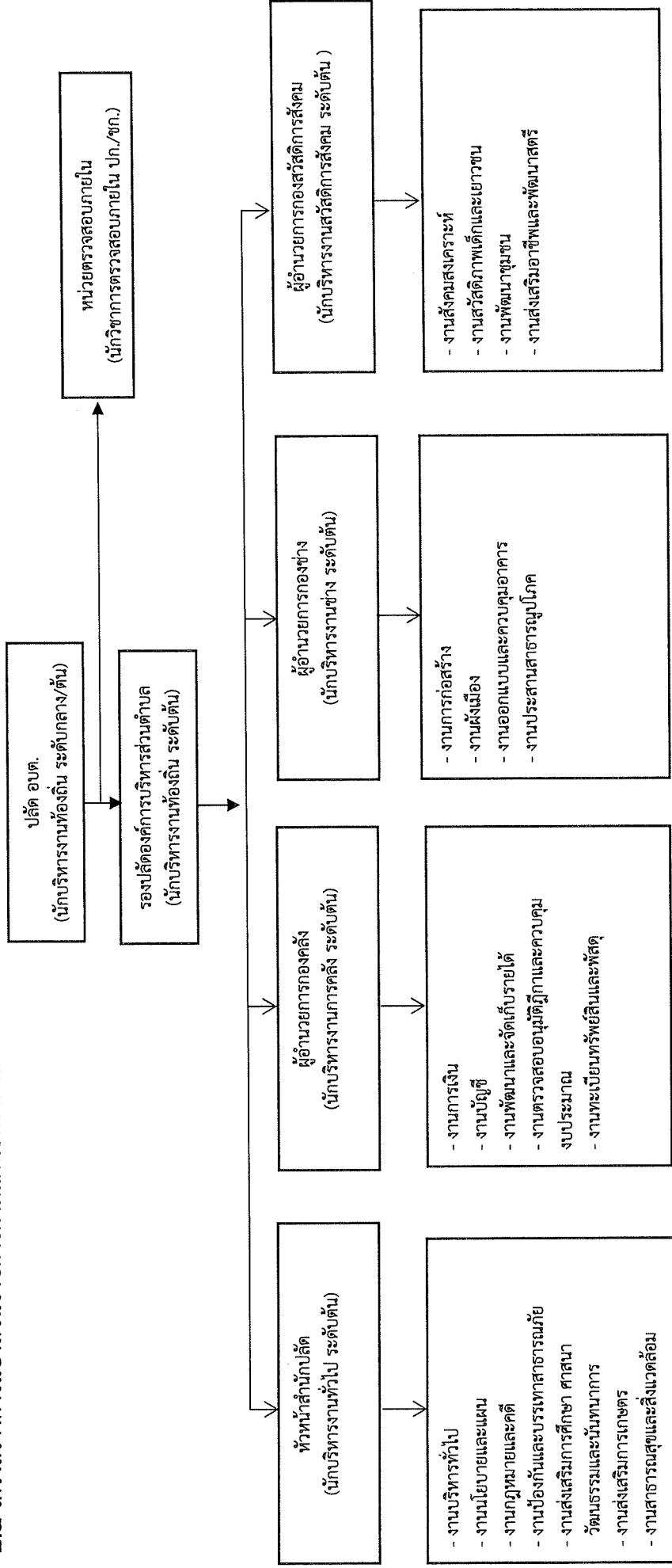
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด ๆ	กองคลัง	กองช่าง	กองสวัสดิการสังคม	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีนครอง	๑	๒๑	๕	๓	๒	๑	๓๓
ว่าง	๑	๒	-	๑	๒	-	๑๐
รวม	๒	๒๓	๕	๔	๔	๑	๔๓

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก โดยการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษา สายงาน โครงสร้างอายุ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองช่าง ๐๕</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	พนักงานจ้างภารกิจ							
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ขอใช้บัญชี
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๘	๘๓	๘๕	๘๕	+๕	+๒	-	-

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้วิเคราะห์ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร บุคลากรในสังกัด จำนวน ๗๕ ราย (ข้อมูล ณ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๓	๑๑	๙	-	๒๓
พนักงานครู				๕	๕		๑๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๕	๑๑	๑๓	๑๓	-	-	๔๒
รวม	๕	๑๑	๑๖	๒๙	๑๔	-	๗๕
คิดเป็นร้อยละ	๖.๖๗	๑๔.๖๗	๒๑.๓๓	๓๘.๖๗	๑๘.๖๖	๐	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงาน ของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้วิเคราะห์ สายงาน ของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (โดยอ้างอิงข้อมูลจาก แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.หายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๕) นักวิชาการเกษตร ๖) นักวิชาการศึกษา ๗) นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ๘) นักวิชาการเงินและบัญชี ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๐) วิศวกรโยธา ๑๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๑๒) นักพัฒนาชุมชน ๑๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓) เจ้าพนักงานป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕) เจ้าพนักงานพัสดุ ๖) นายช่างโยธา

๒.๙ โครงสร้างอายุของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จำแนกตามประเภทตำแหน่ง บุคลากรในสังกัด จำนวน ๗๕ ราย (ข้อมูล ณ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๙.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๔	-	-	๔	๔๗.๒๕
วิชาการ	-	-	๑	๒	๓	๒	๒	-	๑๐	๔๒.๙
ทั่วไป	-	๒	๒	๑	๑	-	๒		๘	๓๗.๘๗
พนักงานครู	-	-	-	๑	๓	๒	๒	๒	๑๐	๔๗.๖
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๖	๑๒	๑๒	๕	๒	๔	๑	๔๒	๓๗.๐๙
รวม	-	๘	๑๕	๑๖	๑๒	๑๑	๑๐	๓	๗๕	๓๓.๗๐
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๐.๖๗	๒๐	๒๑.๓๓	๑๖	๑๔.๖๗	๑๓.๓๓	๔	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ ในระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พนักงานครู	-	-	๑	๑
	รวม	-	-	-	๑

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จำนวน ๗๕ ราย(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อม รับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

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

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโคก

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

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

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

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

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าอาจจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

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

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร 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 รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหลายโคก วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับบริการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับบริการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	นางถาวร สีหาไชย	รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-
สิ้นนักปลัด (๑๑)									
๒	จำเอกจักรพันธ์ แก้วภวน	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-
๓	นางเขวาลิต เจริญขันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ปกครอง)	๑๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-
๔	นางสาวจุฑามาส ไชยชมภู	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-
๕	จำเอกบัณฑิต บรรดาศักดิ์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
๖	เรือโสภา สีหาพล	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๕ ปี		+๑	-	-
๗	นางสาวพักิษา บุญพันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต	๓ ปี		+๑	-	-
๘	นางสาวพิมลพรรณ สีหาบุตร	นักวิชาการเกษตร	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๙ เดือน		-	+๑	-
๙	นางสาวสาธิตี พิมพ์ศักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
๑๐	พันจ่าโทบังจบ มาภา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๕ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
๑๑	นางสาวไพจิตร สังคะโท	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน		+๑	-	-
๑๒	นายเอกรัตน์ ดาสว่าง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๑ ปี ๑ เดือน		-	+๑	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
๑๓	นางกมลรัตน์ ชินคง	ผ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-
๑๔	นางสาววาทินี เศรษฐสังข์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-
๑๕	นางสุกัญญา พิมพ์ศรี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน		+๑	-	-
๑๖	นายสงคราม วงษ์ไชย	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ศิลปะศาสตรบัณฑิต	๙ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-
๑๗	นางสาวทัศนีย์ โคตรขมภู	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	๑ ปี ๒ เดือน		-	+๑	-
กองช่าง (๐๕)									
๑๘	นายวิระพล แกร์	ผ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-
๑๙	นางสาวอรพดี ศรีภวัญญ์	วิศวกรโยธา	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
๒๐	นายศุภภัช ลินชื่น	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (การก่อสร้าง)	๑ ปี ๒ เดือน		-	+๑	-
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
๒๑	นางสาวพิชชานา พรหมมา	ผ.กองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-
๒๒	นางสาวสุภาภรณ์ ทองสุโข	นักพัฒนาชุมชน	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-
-	-	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-		-	-	กำหนดเพิ่ม
-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-		-	-	ขอใช้บัญชี
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๒๓	นางนันทิยา สมชัย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี		+๑	-	-
รวม							๕	๔	-

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ พนักงานส่วนท้องถิ่นสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศกตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก มีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาศูนย์ให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการ พัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ	
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
บุคลากรทุก ระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น หลักสูตรนักวิทยากรบุคคล หลักสูตรนักวิทยากรบุคคล หลักสูตรนิติการ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ หลักสูตรวิศวกรรมโยธา หลักสูตรนักวิทยาศาสตร์ หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๒	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	การ ฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การ ปกครอง ท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๕	๔	-	๒๐๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	-	-	การ ฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การ ปกครอง ท้องถิ่น
		รวม	๕	๖		๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๔	-	-	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	รวม		๗๐	๗๐	๗๔	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการงานบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาทักษะและพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๒) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่บุคลากร และประชาชนทั่วไป	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่บุคลากร และประชาชนทั่วไป	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
	รวม		๘๗	๘๙	๘๙	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษา ดูงานเพื่อพัฒนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๔๐	๑๔๐	๑๔๐	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	-	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	
	รวม	๘	๘	๘	๑,๒๙๐,๐๐๐	๑,๒๙๐,๐๐๐	๑,๑๑๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ คณะกรรมการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล หายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล หายโศก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศกทราบ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ วิธีการติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

๒. บุคลากรทุกระดับ ที่ผ่านการฝึกอบรม ต้องสำเนารายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาพร้อมด้วยสำเนา ใบประกาศนียบัตร/วุฒิบัตร ให้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (สำนักปลัดฯ งานบริหารงานบุคคล) ภายใน ๑๕ วันทำการ

๓. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมทบทวน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคนต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละกอง ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๖. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินตามข้อ ๔ และข้อ ๕ ไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ การเลื่อนระดับ/การพิจารณาเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๗. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๘. ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ฯ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีข้างหน้า

๙. ให้ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนฯ รวบรวมข้อมูลการพัฒนาความรู้/ทักษะ ตามหลักสูตรการพัฒนา ที่ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายงานให้ นายก อบต.หายโศก ทราบ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

๕.๓ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

๑. บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ทราบ

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูล
ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก วัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก เพื่อนำไปกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร จากการสำรวจโดยแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ ชุด สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป

เพศ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน เป็นเพศชาย ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑ เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙

อายุ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖ และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ ๔๑-๖๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔

อายุงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุงาน มากกว่า ๕ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖ และ อายุงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔

๒. ความต้องการหลักสูตรในการพัฒนา

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการหลักสูตรการพัฒนา เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้

หลักสูตร	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๓	๓๓
หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑๗	๒๔
หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑๑	๑๖
หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐	๑๔
หลักสูตรด้านการบริหาร	๙	๑๓

๓. ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการพัฒนาด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านการพัฒนางาน เรียงจากมากไปน้อย

ด้านที่ต้องการพัฒนา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)	คิดเป็นร้อยละ
(๑) ความต้องการด้านทักษะ	๒๖	๓๗
๑) ทักษะการบริหารโครงการ	๑๐	
๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๙	
๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๗	
(๒) ความต้องการด้านความรู้	๒๓	๓๓
๑) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๐	
๒) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๘	
๓) ความรู้เรื่องกฎหมาย	๕	
(๓) ความต้องการด้านการพัฒนางาน	๒๑	๓๐
๑) งานจัดทำงบประมาณ	๑๐	
๒) งานโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการน้ำ	๗	
๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	

บทสรุปภาพรวม บุคลากรในสังกัด อบต.ห้วยโคก มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ คน สังกัด ๒๕๖๖ มีจำนวน ๗๕ คน จากการสุ่มโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน เป็นเพศชาย ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑ เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖ และผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ ๔๑-๖๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุงาน มากกว่า ๕ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖ และ อายุงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการหลักสูตรการพัฒนา มากที่สุด คือ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มากเป็นอันดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๓ รองลงมา คือ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มากเป็นอันดับที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๔ รองลงมาคือ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มากเป็นอันดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๖ รองลงมาคือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม มากเป็นอันดับที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๔ และน้อยที่สุด หลักสูตรด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ ๑๓ และในส่วนด้านความต้องการพัฒนาของบุคลากร จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการมากที่สุดคือ ความต้องการด้านทักษะ มากเป็นอันดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๗ รองลงมาคือ ความต้องการด้านความรู้ มากเป็นอันดับที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๓ และน้อยที่สุดคือความต้องการด้านการพัฒนางาน คิดเป็นร้อยละ ๓๐

ภาคผนวก ๒

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก

ที่ ๒๑๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์
การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบ
กับในคราวการประชุม ก.จ ก.ท และก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ
แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก จึงแต่งตั้งบุคคล
ดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|--|---------------------|
| ๑. นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายถาวร สีหาไชย | รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน | กรรมการ |
| | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก | |
| ๓. นางกมลรัตน์ ชินดง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายวีระพล เมธาวี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวพิชชาภา พรหมมา | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. จำเริญกรพันธ์ แก้วกวางพาน | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน | |
| | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับ ผู้บริหารใน
การกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.ห้วยไต่ก รวมทั้งให้การ
สนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ
ความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตาม และ
ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.ห้วยไต่ก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ
แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายก อบต.ห้วยไต่ก ทราบ และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓
ปีของอบต.ห้วยไต่ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ภายใน
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก

ภาคผนวก ๓

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมกิจการสภา ชั้น ๒ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑	นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์	นายก อบต.หายโศก	ประธานกรรมการ
๒	นายถาวร สีหาไชย	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.หายโศก	กรรมการ
๓	นางกมลรัตน์ ชินดง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายวีระพล เมธาวี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕	นางสาวพิชชาภา พรหมมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖	จำเอนจักรพันธ์ แก้วกพาน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑	นางสาวสาลินี พิมพ์ศักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๒	นายเทพวิญญู แก้วกำ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

เริ่มการประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์ นายก อบต.หายโศก ประธานกรรมการ ประธานในการประชุมได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์	ขอแจ้งคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ที่ ๒๑๗ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗
นายกอบต.หายโศก	สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประธานกรรมการ	ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เอกสารได้อยู่ในมือทุกท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้วครับ ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับในคราวการประชุม ก.จ ก.ท และก.อบต.

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 ๒. นายถาวร สีหาไชย รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก เป็นกรรมการ
 ๓. นางกมลรัตน์ ชินคง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
 ๔. นายวิระพล เมธาวิ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
 ๕. นางสาวพิชชาภา พรหมมา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ
 ๖. จำเริญจักรพันธ์ แก้วกวางพาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
 ๗. นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดี เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- มีหน้าที่ กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับ ผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.หายโศก รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.หายโศก กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายก อบต.หายโศก ทราบ และดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ นี้ครับ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

นายจุลจิตร ทองทิพย์
นายก อบต.ห้วยไคร้
ประธานกรรมการ

นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๑ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เอกสารเล่มร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ ได้อยู่ในมือทุกท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอให้ทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาข้อความรายละเอียดรวมทั้งงบประมาณ ที่ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำและรวบรวมเสนอมา หากมีท่านใดสงสัยอยากแก้ไขข้อความ หรือเพิ่มเติมรายละเอียดขอให้แจ้งที่ประชุมทราบครับ ในการนี้ขอมอบให้ นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานรักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมรับทราบเพิ่มเติมครับ

เรียน ท่านนายกอบต.ห้วยไคร้ และหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านคะ ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับในคราวการประชุม ก.จ ก.ท และก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบกับ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดและประกอบกับ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ได้มีหนังสือ อด ๐๐๒๓.๒/ว๓๙๐๗ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. เร่งรัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยจัดส่งเอกสารให้ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ นี้คะ ซึ่งทางจังหวัดได้จัดส่งแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้ ทุก อบต. ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนครั้งนี้คะ ทางฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการ รวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ จากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัด อบต.หายโศก จำนวน ๗๐ ราย รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบท้ายเล่ม ร่างแผนพัฒนาฯ ๒ หน้าสุดท้าย ในหัวข้อ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร คะ โดยจากผลสำรวจความต้องการให้ อบต.หายโศก กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ไว้ในแผนครั้งนี้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการหลักสูตรการพัฒนา มากที่สุด คือ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มากเป็นอันดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๓ รองลงมา คือ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มากเป็นอันดับที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๔ รองลงมาคือ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มากเป็นอันดับที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๖ รองลงมาคือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม มากเป็นอันดับที่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๔ และน้อยสุดหลักสูตรด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ ๑๓ และในส่วนด้านความต้องการพัฒนาของบุคลากร จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐ คน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการมากที่สุดคือ ความต้องการด้านทักษะ มากเป็นอันดับที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๓๗ รองลงมาคือความต้องการด้านความรู้ มากเป็นอันดับที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๓ และน้อยที่สุดคือความต้องการด้านการพัฒนางาน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ คะ เลยเป็นที่มาของหน้าที่ ๑๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในมือทุกท่านแล้วคะ ในส่วนหน้าที่ ๑๕ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงาน จากการสอบถามความต้องการของพนักงานส่วนตำบลที่ประสงค์จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในระยะเวลา ๓ ปีจากนี้ มีดังนี้

ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. เรือโทสง่า สีหาพล นิตกร

๒. นางสาวทักษิณา บุญพันธ์ นักวิชาการสาธารณสุข

๓. นางสาวไพจิตร สังคะโท เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๔. นางสาวสุกัลยา พิมพ์ศรี นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๕. นางนันทิยา สมชัย นักวิชาการตรวจสอบภายใน
งบประมาณที่ประมาณการไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท สามารถดูได้จาก
หน้าที่ ๒๒ ค่ะ

ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. นางสาวพิมิลพรรณ สีหาบุตร นักวิชาการเกษตร

๒. นายเอกรัตน์ ดาสว่าง เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา
สาธารณภัย

๓. นางสาวทัศนีย์ โคตรชมภู เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๔. นายศุภชัย สิ้นชื่น นายช่างโยธา

งบประมาณที่ประมาณการไว้ ๑๖๐,๐๐๐ บาท สามารถดูได้จาก
หน้าที่ ๒๒ ค่ะ ในส่วนของหน้าที่ ๒๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

บุคลากร เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการดำเนินการจัดทำแผนใน
ครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ที่สุด จึง
อยากขอให้ท่านคณะกรรมการได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการ
กำหนด กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของอบต.
ห้วยโศกในอนาคต ๓ ปีข้างหน้าต่อจากนี้ค่ะ ทางฝ่ายเลขานุการ
ได้เสนอ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้ค่ะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความ
เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล
และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิต
สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร
รายละเอียดแยกย่อยต่าง ๆ สามารถดูได้จากหน้าที่ ๒๒-๒๕ ค่ะ
และสามารถดูสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวนโครงการ จำนวนงบประมาณ ค่ะ

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หน้าที่ ๒๗
ในการจัดทำแผนครั้งนี้ ตามแผนแม่บทได้กำหนดให้มีการติดตาม
และประเมินผลแผน ดังนั้นจึงได้เสนอวิธีติดตามและประเมินผล
ให้ที่ประชุมพิจารณาจำนวน ๙ ข้อค่ะ รายละเอียดดังนี้

๑. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกหลักสูตร
พัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ
นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับจนถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก

๒. บุคลากรทุกระดับ ที่ผ่านการฝึกอบรม ต้องสำเนารายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาพร้อมด้วยสำเนาใบประกาศนียบัตร/วุฒิบัตร ให้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคณะกรรมการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (สำนักปลัดฯ งานบริหารงานบุคคล) ภายใน ๑๕ วันทำการ

๓. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมทบทวน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคนต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละกอง ทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ

ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๖. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินตามข้อ ๔ และข้อ ๕ ไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ การเลื่อนระดับ/การพิจารณาเงินตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๗. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๘. ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการติดตามและประเมินผล ฯ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีข้างหน้า

๙. ให้ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนฯ รวบรวมข้อมูลการพัฒนาความรู้/ทักษะ ตามหลักสูตรการพัฒนา ที่ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘รายงานให้นายกอบต.หายโศกทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ หากท่านคณะกรรมการต้องการปรับแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาขอให้แจ้งได้เลยนะคะ ขอขอบคุณ

นายถาวร สีหาไชย
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
กรรมการ

ในข้อ ๔. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี บังคับทุกคนต้องเรียนใหม่ และ ๗. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐) นับรวม e-Learning ด้วยหรือไม่

นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์
 เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล
 ผู้ช่วยเลขานุการ

นายถาวร สีหาไชย
 รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
 กรรมการ

ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแนวทาง
 การจัดทำแผน ได้ระบุไว้ การติดตามและประเมินผล ข้อ ๗.
 กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่าน
 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปีละ
 เช่นเดียวกับการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด
 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ
 พัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐) ในการตรวจ
 ประเมิน LPA ๒๕๖๖ นี้ ระบุให้สามารถนับรวมทั้งการอบรมจาก
 หน่วยงานการศึกษา และ e-Learning ค่ะ และประกอบกับ
 หนังสืออำเภอบ้านผือ ที่ อด ๐๐๒๓.๑๗/ว๒๔๒๓ ลงวันที่ ๒๖
 กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการเรียนรู้
 ออนไลน์ ผ่านระบบ Local MOOC ความละเอียดแจ้งว่า กรม
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์
 ผ่านระบบ Local MOOC ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมภารกิจ
 หลากหลายด้าน เช่น ด้านบุคลากร การเงินการคลัง ด้านกฎหมาย
 และความรู้ทั่วไป จำนวน ๙๔ รายวิชา พร้อมขอความร่วมมือ
 อปท.ร่วมลงทะเบียนเรียนทาง www.localmooc.com ค่ะ
 ขอให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหาร
 สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างทุกท่าน
 ทราบและสมัครเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และลดภาระ
 ค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าใช้จ่ายอบรมตามหน่วยงานอื่นๆของรัฐ
 รวมทั้งสถาบันการศึกษาที่จัดอบรมในแต่ละปีลงได้เยอะ ตาม
 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตำบลจังหวัดอุดรธานี
 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
 องค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
 นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง
 กับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่
 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่ง
 ตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
 ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
 และการบริการประชาชน
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี
 ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และ
 มีประสิทธิภาพ
 ๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนา
 คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานถือเป็นการเพิ่มความรู้อีก

นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์
นายก อบต.ห้วยโศก
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์
นายก อบต.ห้วยโศก
ประธานกรรมการ

ทักษะ ทศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเอกสารที่ทางฝ่ายเลขานุการได้เสนอมานั้นมีครบทั้ง๕ด้านที่กล่าวแล้วครับ

ผมเห็นด้วยกับที่ท่านปลัด ฯ ได้เสนอ เพื่อเป็นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน ให้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัด อบต.ห้วยโศกทราบและดำเนินการ สมัครเข้าเรียน ผ่านระบบ Local MOOC ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งไปครับ

จากที่ทางฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอรายละเอียด และจากที่ท่านคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้วมีท่านใดจะเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมข้อความหรือแก้ไขข้อความใหม่ครับ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร๓ปีของ อบต.ห้วยโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๓.๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.ห้วยโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เอกสารอยู่ในมือทุกท่านแล้ว มีรายละเอียดดังนี้ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- ๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก เป็นกรรมการ
- ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ
- ๗) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก เป็นกรรมการและเลขานุการ

๘) นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
มีหน้าที่ ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ทราบ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ- สกุล และตำแหน่ง เพื่อให้แจ้งต่อการดำเนินงานในอนาคต คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาแล้วมี

มติที่ประชุม

นายจุลจิตร ทองทิพย์
นายก อบต.ห้วยไคร้
ประธานกรรมการ

ท่านใดจะเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมข้อความหรือ
แก้ไขข้อความใหม่ครับ หากไม่มี ขอมติที่ประชุมครับ
ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
ติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.
ห้วยไคร้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครับ ขอให้ทางฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารที่
เกี่ยวข้องส่งรายงานขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี
ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ นี้ต่อไปครับ หากไม่มีท่านใด
เพิ่มเติมอะไรแล้ว ขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

นางสาวสาลินี พิมพ์ภักดิ์
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) จำเอก.....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(จักรพันธ์ แก้วกวางพาน)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

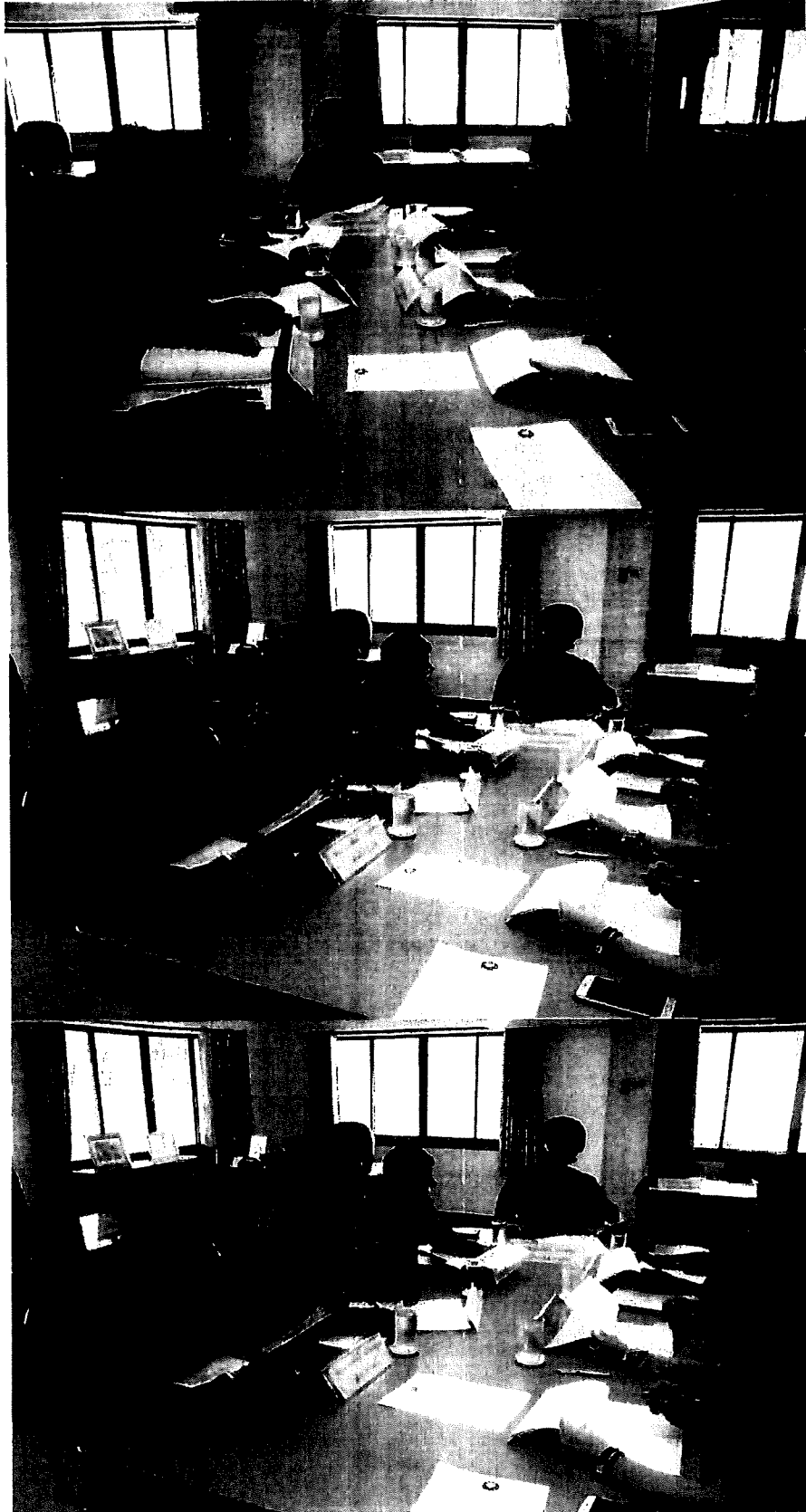
(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายถาวร สีหาไชย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
กรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายจุลจิตร ทองทิพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
ประธานกรรมการ

ภาพถ่ายการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมกิจการสภา ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก




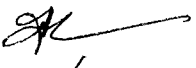




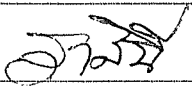
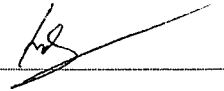
ลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกิจการสภา ชั้น ๒ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายจุลลจิตร ทองทิพย์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	
๒	นายถาวร สีหาไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	
๓	นางกมลรัตน์ ชินดง	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายวีระพล เมธาวี	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางสาวพิชชาภา พรหมมา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๖	จำเอนจักรพันธ์ แก้วกวางพาน	หัวหน้าสำนักปลัด	
๗	นางสาวสาลิณี พิมพ์ภักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๘	นายเทพวิญญู แก้วกำ	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	

ภาคผนวก ๔

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ที่ ๒๙๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์
การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบ
กับในคราวการประชุม ก.จ ก.ท และก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบ
แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงแต่งตั้งบุคคล
ดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของอบต.หายโศก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหายโศก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล
หายโศกทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุลจิตร์ ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ภาคผนวก ๕

สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรม อบต.หายโศก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

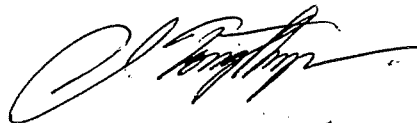
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

**แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี**

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ได้ประกาศได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับ คณะผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยโศก จะได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามที่ บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น

เพื่อให้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยโศก มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก จึงได้กำหนด แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก ดังนี้ **จุดมุ่งหมายของประมวลจริยธรรม ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยโศก**

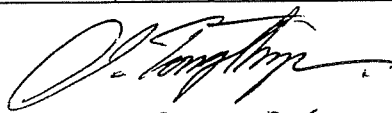
๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มี มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับโดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อ สังคมตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผลประโยชน์ทับซ้อนและความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน



(นายจลลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโศก

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	<p>๑.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่ กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัย มีผู้ พักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการ และส่งเรื่องให้ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่ คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัดต่อประมวล จริยธรรมจะกระทำการนั้นมีได้</p> <p>๑.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ต้องรายงาน การฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วน ราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วน ราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนฯ ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ของหัวหน้าส่วนราชการนั้นและหรือคณะกรรมการจริยธรรม</p>
ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และ รับผิดชอบ	<p>๒.๑ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไป ปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>๒.๒ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ ตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๒.๓ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจาก อคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของ แต่ละกรณี</p> <p>๒.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไข ให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>๒.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่ มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการ ตรวจสอบ</p> <p>๒.๖ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p>



(นายจุลลิจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทย เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	๓.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ ส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็น โทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคล อื่นเพราะชอบหรือชัง ๓.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับ อนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๓.๓ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกร ใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือ สงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความ รับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือ สงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและ คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการ จริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น
ข้อ ๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย	๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะใน การดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม ๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหา ตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจาก บุคคลอื่นโดยมิชอบ ๔.๓ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ ส่วนรวมของประเทศไทย ประชาชนและหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔.๔ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาใน การยึดมั่น ความถูกต้อง เทียงธรรม และปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติ



(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

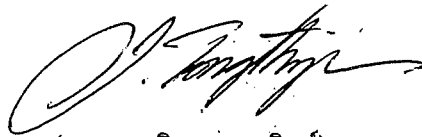
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	<p>๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้โปร่งใส โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือ ละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</p> <p>๕.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการ ให้กระทบสิทธิ เสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือ หน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>๕.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมี อัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้ มาติดต่อโดยไม่เป็น ธรรมในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือ สังคม ความ เชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทาง การเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการ ตามมาตรการ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือ ส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือก ปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป</p> <p>๕.๔ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรค พวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด</p>
ข้อ ๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	<p>๖.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อ ประโยชน์แก่ตนเอง หรือบุคคลอื่น</p> <p>๖.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณี ที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่อนุญาติ หรือ ไม่อนุญาติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อ บุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธี ปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำ การดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ</p>



(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา มาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๗.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๗.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทาง ราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
ข้อ ๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๘.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือ สนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๘.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์ พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทาง กาย หรือทางวาจา
ข้อ ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพของ องค์กร	๙.๑ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด



(นายจุลจักร ทงทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก