



แผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพธิ์
อำเภอเนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน อำเภอนาทาล จังหวัดอุบลราชธานี นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้ง บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๗
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๐
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	
- กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	๑๑
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์	๑๔
บทที่ ๕ : แผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนการพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๗
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๖
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลา	๒๘
- ตารางแผนพัฒนาศูนย์	๓๘
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๔๐
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๔๔

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนา ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้าน ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะ ดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องการบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การ บริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดย ให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	

๑.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็น

ว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด อบต.

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๗ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คนและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการจำนวน ๕๐ คน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด อบต.	งานบริหารทั่วไป	๑	-	๕	๑
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๑
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
กองคลัง	งานบริหารทั่วไป	-	-	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๒	-	๑	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไป	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	๗	-	๗	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพธิ์ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพธิ์ ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ/ผช. นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.จพง.ธุรการ - นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและ คุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - จพง.ป้องกัน - คนงานทั่วไป - พนักงานดับเพลิง
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.หน.ศูนย์/ ผดต - ผช.จพง.ธุรการ
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน/ผช. นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - จพง.ประปา/ผช.จพง.ประปา - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานดับเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ /ผช.นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - จพง.ประปา - ผช.จพง.ประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการบ้านเมือง ที่ดี	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.การเงินฯ - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๒. อัตราค่าจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๗๖-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑	จำเริญเอก เจริญสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
๗๖-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๒	นายประสิทธิ์ อินคำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๗๖-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๑	จำเริญประสิทธิ์ พูลเพิ่ม	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๗๖-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นางสาวเพชรินทร์ เหล่าบุตรสา	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗๖-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นางสาวจนา คุณภาที	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗๖-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑	นายอิทธิพร ว่องไว	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗๖-๓-๐๑-๔๑๑-๐๐๑	นางสาวพิรุณรัตน์ แซ่ตั้ง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๗๖-๓-๐๑-๔๑๑-๐๐๑	จำเริญวิญเมือง ต้นวงษ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
-	น.ส.อิสรวิทย์ ชนวงค์	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	
-	น.ส.สุนันธุ์ วิชัย	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	
-	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	
-	น.ส.ปราณี ไตรยสุทธิ์	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	
-	นางธัญญารัตน์ ศรีพรมมา	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	
-	น.ส.อัสรา เคนท้าว	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
-	นายวิไลศักดิ์ สาธุ	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๖	-	นายคำอวน สงวนพิมพ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	
๑๗	-	นายชายชัย ประชุมแดง	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
	กองคลัง						
๑๘	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางวิลาวัลย์ เคนท้าว	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๑๙	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางจินตนา คนใหญ่	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๐	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นายพิเชษฐ์ สุวรรณภาพ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๑	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นายธนาภิรักษ์ กันยะกาญจน์	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๒	-	นายธัญญ์รัฐกร วงสำราญ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	
๒๓	-	นางสาวณัฐวิ เคนท้าว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	
๒๔	-	นางสาวธันวาท มณีเลิศ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	
๒๕	-	น.ส.พรรณทิพา บุญเอนก	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
	กองช่าง						
๒๖	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายสุพจน์ คนใหญ่	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๗	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายธนพัฒน์ พรสี	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๘	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	นายไชยวัฒน์ สันโคด	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๒๙	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายจักรพันธ์ ธนวงค์	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๐	-	นายบัณฑิต ศรีมีงาม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	
๓๑	-	น.ส. นิตยา ศรีทัน		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๓๒	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางปิยพัชร เหล่าบุตรสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๓	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	น.ส.ปวีณรัตน์ เจริญรัตน์	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นางนิพา ศรีวิเศษ	นักสันทนาการ	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๐	นางนิवास เหล่าบุตรสา	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๒	
๖	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๑	น.ส.ศรินทร์ตา ธนาโรจนศิริ	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๒	
๗	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๒	นางมริวัน ลาดีโพธิ์	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๒	
๘	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๓	นางวรรัตน์ เหล่าบุตรศรี	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๑	
๙	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๔	นางสุภารักษ์ จูมลี	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๑	
๑๐	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๖	นางมยุรี แก้วพร	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๑	
๑๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๒๕	น.ส.ศพรพรหม ทะยะสุทธิ์	ครู	ครู	พนักงานครู	คศ.๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๒	-	น.ส.กฤษณา แสงอร่าม	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	
๑๓	-	น.ส.สมยุรีนทร์ พรหมบุตร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
๑๔	-	นางรัศมี เหล่าบุตรสา	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาฯ	-	-	
๑๕	-	นางอาทิตย์ยา โพธิยา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	
๑๖	-	น.ส.เพชรรุ้ง คำมูล	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	
๑๗	-	นางพิสมัย ศิลา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	
๑๘	-	นางเพ็ญใจ วิลาภาศ	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาฯ	-	-	
๑๙	-	นางจุฬารัตน์ โสมสุต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	
๒๐	-	นางพัชณรัตน์ สุธรรมวงศ์	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาศูนย์ เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์ในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ้น นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตน ให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ้นในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ้น มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ้น) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนา ผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ้นแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์

การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์นั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์ในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์ต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในเรื่องการ

บริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพธิ์ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

และต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลกองโพ คือ “**กองโพน่าอยู่ อยู่ดีมีสุข อยู่อย่างมีความสุข**” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพพลอดักซ์ด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลกองโพเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป โดยคำนึงถึงบูรณาการแผนงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานและจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีอย่างเหมาะสม ในการปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “**มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน**” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าโดยสรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๕.๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตทางการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย ให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๕.๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕.๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๕.๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม.

๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกองโพน มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้นำทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าวมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๕.๓ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ๔ ปี

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง เมืองน่าอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ”

ค่านิยมวิสัยทัศน์

ชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนสุขภาพดี มีการศึกษา อาชีพรายได้ บนวิถีพอเพียง มีความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน มีความแข็งแกร่งทางประเพณีและวัฒนธรรมและเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อพึ่งตนเอง อย่างยั่งยืน

เมืองน่าอยู่ จังหวัดอุบลราชธานีเป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ด้วยความสุข สะดวกสบาย สิ่งแวดล้อมดี เศรษฐกิจดีมีงานทำ มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมสงบสุข

เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว ช่องทางการค้า และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านโดยจังหวัดอุบลราชธานี มีภูมิประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านถึง ๒ ประเทศ คือ สปป.ลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา รวมทั้งยังมีเส้นทางเชื่อมโยงกับเวียดนามและจีนซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นประเทศที่มีศักยภาพและความต้องการสินค้าจากประเทศไทยสูง รวมทั้งการเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย

การเกษตรมีศักยภาพ การผลิตสินค้าเกษตรของจังหวัดมีประสิทธิภาพ (ability) และมีคุณภาพตามมาตรฐาน (Quality Standard) สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้เศรษฐกิจของจังหวัด

พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวให้เพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในจังหวัดเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

เป้าประสงค์ที่ ๑ ข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้รับการเพิ่มศักยภาพการผลิต

เป้าประสงค์ที่ ๒ ปัจจัยพื้นฐานทางการเกษตรได้รับการบริหารให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุม

เป้าประสงค์ที่ ๓ เกษตรกร/ชุมชนเกษตรมีความเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ ๔ ผลผลิตทางเกษตรกรรมมีการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณา

การ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

เป้าประสงค์ พื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย คน หมู่บ้านและชุมชน มีภูมิคุ้มกันและความ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอนาตาล

๕.๔.๑ วิสัยทัศน์ “นาตาล เมืองน่าอยู่”

๕.๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านยาเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมอาชีพและรายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านสังคม

๕.๕ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ

๕.๕.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าตำบลกองโพ เป็นตำบลขนาดกลาง เป็นชุมชนชนบทที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร โดยคาดการณ์ว่า ในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดีจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวัง ที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

"กองโพน่าอยู่ อุ่นใจอุ่นข้าว ถิ่นตาสาวนาเที๋ย มาตราฐานเดียวกันทุกโรงเรียน "

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การพัฒนาระบบการคมนาคม ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม ขยายเขตถนน ภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ การก่อสร้าง และบำรุงรักษาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ต่างๆ

๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภคบริโภค ได้แก่ การก่อสร้างแหล่งน้ำใหม่ และการปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งน้ำเดิมที่มีอยู่ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และการติดตั้งโคมไฟส่องสว่าง ให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและคุณภาพชีวิต

๒.๑ การส่งเสริมและ สนับสนุนทุกกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา กระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย โดยจัดหาแหล่งรองรับสินค้าหรือตลาดส่งออกสินค้าของกลุ่มอาชีพ

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ การปลูกพืชแบบผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่ การปลูกพืชผักไร้สารพิษ การสร้างรายได้และลดรายจ่าย ในครัวเรือน และจัดให้มี ๑ ตำบล ๑ โรงปุ๋ย เพื่อเกษตรกรได้ใช้ปุ๋ยราคาถูก และบำรุงพืชผลและเพิ่มผลผลิตให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๒.๓ การส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการสงเคราะห์ ให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ และการช่วยเหลือทางด้านอาบนิกิจ สงเคราะห์ให้แก่ชุมชนและประชาชน รวมทั้งการอำนวยความสะดวก การบริการ และการดูแลรักษาต่าง ๆ เช่น Home Care ชมรมผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล

๒.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ

ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา รวมทั้งการส่งเสริมการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ในการเป็นตัวแทนระดับตำบล อำเภอและจังหวัดต่อไป

๒.๕ การป้องกัน และแก้ไขปัญหาหายาเสพติดในพื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๒.๖ การพัฒนาสังคม ให้ประชาชนได้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นทุกเวลา

๒.๗ การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน ให้ได้มาตรฐานและมี คุณภาพรวมทั้งการสนับสนุนการศึกษาทั้งในโรงเรียน และการศึกษานอกระบบ

๒.๘ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์ นวัตกรรม การ ศึกษา เช่น การศึกษาทางไกลโดยผ่านอินเทอร์เน็ต

๒.๙ การสนับสนุน ส่งเสริม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของ ประชาชนในพื้นที่

๒.๑๐ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์ แข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน และการจัดการสุขภาวะ ภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๒.๑๑ การส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการ บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม รวมทั้งการปรับปรุงศูนย์ สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ประจำหมู่บ้าน ให้มีบริการ ๑ หมู่บ้าน ๑ เตียงปฐมพยาบาล

๒.๑๒ การส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัย ในการสนับสนุนงบประมาณการ ดำเนินงานด้านสาธารณสุข ให้แก่ กองทุน สปสช.ระดับตำบล หรือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) หรือกลุ่ม อสม. โดยเน้น กิจกรรม เช่น นวัตกรรมสุขภาพ หมู่บ้านจัดการสุขภาพ ฯลฯ

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๓.๑ การรณรงค์ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากร- ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน และการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ธรรมชาติ

๓.๒ การส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การขับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่การ

ลดสภาวะโลกร้อน รวมทั้งการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่ น่ามอง

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การสร้างความร่วมมือประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้าง กระบวน การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก้สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลกองโพน และการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุขมีความเป็นชุมชนน่าอยู่

๔.๒ การพัฒนาหมู่บ้านเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ โดยผ่านการประชาคมหมู่บ้าน และประสานความร่วมมือกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน ของแต่ละหมู่บ้าน

๔.๓ การส่งเสริม สนับสนุน การประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กร พัฒนาเอกชน เช่น อบจ., สส. ห้างร้านหรือบริษัท

๔.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ก้าวหน้าในทุกด้าน เพื่อรองรับ การเป็นประชาคมอาเซียน เช่น การบริการชุมชนด้วยความนอบน้อมและจริงใจ ใช้ภาษากลางเป็นภาษาสื่อสารศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน

๕.๖ นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม....ซึ่งกว่าจะมาเป็น Thailand ๔.๐ ก็ต้องผ่าน ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ กันมาก่อน

๕.๖.๑ Thailand ๑.๐ ก็คือยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยง หมูเป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้และยังชีพ

๕.๖.๒ Thailand ๒.๐ ซึ่งก็คือยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้เรามีเครื่องมือเข้ามาช่วย เราผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น

๕.๖.๓ Thailand ๓.๐ (ซึ่งเป็นยุคปัจจุบัน) เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เราผลิตและ ขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ แก๊สธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการ ส่งออก

ในช่วงแรก Thailand ๓.๐ เติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันกลับเติบโตเพียงแค่ ๓-๔% ต่อปีเท่านั้น ประเทศไทยจึงตกอยู่ช่วงรายได้ปานกลางมาเป็นเวลากว่า ๒๐ ปีแล้ว ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่ สูงขึ้น เราจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุค Thailand ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยให้กลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงใน ปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้ มาก” ก็จะต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการ ขับเคลื่อนประเทศด้วย

ภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม อย่างการเกษตรก็ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้ เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ เปลี่ยน จาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากรูปแบบบริการ แบบเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูง เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มี ความรู้และทักษะสูง โมเดลของ Thailand ๔.๐ นั่นคือ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๕.๗ วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน

“องค์กรยุคใหม่ พนักงานรวมใจ เอาใจใส่ให้บริการ บริหารด้วยคุณธรรม”

องค์กรยุคใหม่ (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

พนักงานรวมใจ (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล กองโพนตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

เอาใจใส่ให้บริการ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำริสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้อง เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิง ภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจาย ภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บริหารด้วยคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ผู้บริหารท้องถิ่น ,พนักงานส่วนตำบล ,พนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความโปร่งใส และเป็นธรรม

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี

ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๗ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. การทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๗. การทำงานเชิงรุกเข้าถึงทุกพื้นที่บริการ	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ขาดวินัยในการใช้จ่าย ๔. การรักษาวินัยค่อนข้างย่อนยาน

<u>พโอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทนของประชาชน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ประชาชนยังให้ความร่วมมือน้อย ๔. ขาดวินัยในการดำรงชีวิตด้านต่างๆ
---	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อุปกรณ์ในการให้บริการประชาชนยังไม่เพียงพอ ๔. จำนวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยนและเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรส่วนมากมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. เจ้าพนักงานประปา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. นักสันทนากการ
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๗. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๘. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนา

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาและระยะเวลา

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต.

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นายก อบต. ให้มีทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	นายก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับรอง นายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ รองนายก อบต. ให้มีทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับรอง นายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับ เลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ เลขานุการนายก อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายก อบต. ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ เลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม หน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับ ประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ประธานสภา อบต. ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ ประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับรอง ประธานสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ รองประธานสภา อบต. ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับรอง ประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิก สภาอบต. หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ สมาชิกสภาอบต. ให้มีทักษะความรู้ และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาอบต.ได้รับ การฝึกอบรม หลักสูตร เกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับ เลขานุการสภาอปต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ เลขานุการสภาอปต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภาอปต. ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ เลขานุการสภา อปต. หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาฝ่ายประจำให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม หลักสูตร เกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม หลักสูตร เกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม หลักสูตร เกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคล หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม หลักสูตร เกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนได้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้า พนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนได้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานประปา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕ หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างไฟฟ้า หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างไฟฟ้า หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๖ หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วนให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน การศึกษาได้รับการ ฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๗ หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๘ หลักสูตรเกี่ยวกับ นักสันทนาการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับ นักสันทนาการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔ หลักสูตรเกี่ยวกับ พนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่ง หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการ ฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่ง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
๖ หลักสูตรเกี่ยวกับครู ผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับครู ผู้ดูแลเด็ก หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

๓. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
			ปี ๒๕๖๔ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนครั้ง)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนครั้ง)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร ท้องถิ่น	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีการ ปฏิบัติงานที่โปร่งใส	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา, พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการอบรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
โครงการศึกษาดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมใน วันสำคัญทางศาสนา	เพื่อสนับสนุนโครงการศึกษาดูงานหรือ เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ให้กับบุคลากรท้องถิ่น	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา, พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการอบรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓
การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ให้กับบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพให้กับบุคลากรท้องถิ่น ให้กับบุคลากรท้องถิ่น	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา, พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ ออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพ	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	✓	✓

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
			ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบรมดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↓										↑	๑. พนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การประชุม	๑. อบรมดำเนินการเอง ๒. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๔. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		↓								↑			๑. พนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง ๒. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. พนักงานจ้าง

งบประมาณ (แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	สำนักงาน ปลัด อบต.

[illegible]

๓. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร ท้องถิ่น	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการศึกษาระยะหรือ เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญ ทางศาสนา	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ทุกส่วนราชการ
๓	การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพให้กับ บุคลากรท้องถิ่น	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ทุกส่วนราชการ

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ให้มีคุณลักษณะตามองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมี ซึ่งจะ เป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งประชาชน บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและ ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถ ในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน. เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมี พฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบ และขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผล สำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหาร จัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน.. อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละ ปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๔ คน จากทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๙ % พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๓ % และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕%

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ ๑๒.๒๕% ระดับปริญญาตรีร้อยละ ๖๕.๓๑% และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๒๒.๔๔%

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ ๑๘.๓๓% อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๓๐.๖๑% มีอายุงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๕๑.๐๒ มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๒๐.๔๕% พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๓ - ๕ วัน ร้อยละ ๔๖.๓๕% พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ - ๓ วัน ร้อยละ ๓๒.๖๕% พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๕ วันขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบมากกว่าหนึ่งทางเลือก

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙๑.๘๑% เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดอุบลราชธานี ร้อยละ ๘.๑๖% เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน

ที่ ๗๗/๒ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๐ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลกองโพน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามแนวทางตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุฤกษ์ เพ็งจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมธรรมมาภิบาล ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพน

ผู้เข้าประชุม จำนวนคน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสฤทธิ เพ็งจันทร์	ประธานกรรมการ		
๒	จำเองรณเอก เจริญสุข	กรรมการ		
๓	นายประสิทธิ์ อินคำ	กรรมการ		
๔	นางวิลาวัลย์ เคนท้าว	กรรมการ		
๕	นายสุพจน์ คนใหญ่	กรรมการ		
๖	นางปิยพัชร เหล่าบุตรสา	กรรมการ		
๗	จำเองประสิทธิ์ พูลเพิ่ม	กรรมการ/เลขานุการ		
๘	นางสาวเพชรินทร์ เหล่าบุตรสา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุมคน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

ผู้เข้าร่วมประชุมคน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุชาติ เพ็งจันทร์ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมี จำเริญประสิทธิ์ พูลเพิ่ม หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมี นางสาวเพชรินทร์ เหล่าบุตรสา นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งการทำบุญเลี้ยงพระ ในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๖.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ องค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นายสุชาติ เพ็งจันทร์ ประธาน ฯ แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ ที่ ๓๓๒ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี หมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสุชาติ เพ็งจันทร์ ประธาน ฯ ๔.๑ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

- การจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ให้นางสาวเพชรินทร์ เหล่าบุตรสา ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

นางสาวเพชรินทร์ เหล่าบุตรสา ผู้ช่วยเลขานุการ - การจัดทำแผนพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกองโพ ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักสูตรรองนายกอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑๓.หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรนักบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานประปาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒๑.หลักสูตรนายช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๒. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒๔.หลักสูตรนักสหนาการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๕. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๖. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนรายละเอียดวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา และงบประมาณ

ดำเนินการ ตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

มติที่ประชุม

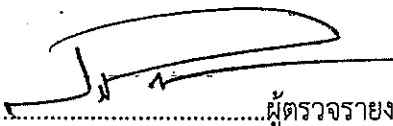
- มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

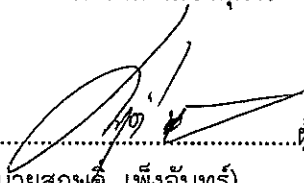
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายการประชุม
(นางสาวเพชรินทร์ เหล่าบุตรสา)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)จำเอก..........ผู้ตรวจรายการประชุม
(ประสิทธิ์ พูลเพิ่ม)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายการประชุม
(นายสฤต พึ่งจันทร์)
ประธานกรรมการ

