ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
****

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีกรอบและแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากรท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมชาย สายเสมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

HUMAN
RESOURCE
Development
PLAN
2024 - 2026
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
HRD
งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

คำนำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จัดทำขึ้น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และบริบทขององค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เหมาะสม ชัดเจน สามารถสนองตอบความต้องการและปัญหาการพัฒนาของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลแดงหม้อ “ตำบลน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทาแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ ภารกิจ อานาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๐
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๖
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๒.๙ โครงสร้างอายุของพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๙
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๑
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๒๗
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๘
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๑
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๔
๔.๓ ค่านิยม (Values)	๓๕
๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)	๓๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Personnel development strategy)	๓๖

เรื่อง หน้า

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ ๔๒

๕.๒ การติดตามและประเมินผล ๔๓

๕.๓ บทสรุป ๔๔

ภาคผนวก

๑. แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)

๒. แบบแสดงจำนงของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๓. แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)

๔. แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

๕. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๖. สำเนาบันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๗. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

- **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔)** ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

- **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖** กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- **ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

• **สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง** ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

• **เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล**มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

• **เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล** มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

• **เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น** มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

• **เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้**ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

• **เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล** สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

● **การกำหนดหลักสูตร** การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

● **ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล** ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ◆ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ◆ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ◆ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ◆ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ◆ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

● **วิธีการพัฒนาบุคลากร** ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ◆ การปฐมนิเทศ
- ◆ การฝึกอบรม
- ◆ การศึกษา หรือดูงาน
- ◆ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ◆ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ◆ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

● **งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา** ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

● **การติดตามประเมินผล** ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

● ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

◆ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ สนับสนุนการก่อสร้างถนนภายในตำบลแดงหม้อ เช่น ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ให้ครอบคลุม

☞ สนับสนุนการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีภายในตำบล

☞ ส่งเสริม ระบบปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน

☞ สนับสนุนการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

☞ ส่งเสริมการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

◆ **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้รับความพร้อมก่อนวัยเรียน

☞ ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

☞ ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

◆ **ด้านเศรษฐกิจ** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่

☞ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่

☞ การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

◆ **ด้านสังคม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

☞ ส่งเสริมการฝึกอบรม ทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

☞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

☞ ส่งเสริมและบูรณาการการจัดระเบียบชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

◆ **ด้านสาธารณสุข** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

☞ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

☞ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

◆ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

☞ ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

◆ **ด้านการบริหารงานองค์กรท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.

☞ ดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในอาคารสถานที่ให้เพียงพอ

☞ ส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ การศึกษา ดูงาน ทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น

☞ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

☞ นโยบายด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

● ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อจะดำเนินการ

การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ตามหลักการ SWOT Analysis

ภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการโดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

◆ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** การก่อสร้างถนนภายในตำบลแดงหม้อให้ครอบคลุม ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีภายในตำบล การปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

◆ **ด้านสังคม** การดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการฝึกอบรม ทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมและบูรณาการการจัดระเบียบชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

◆ **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น** การส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้รับความพร้อมก่อนวัยเรียน ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ภารกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

◆ **ด้านเศรษฐกิจ** การส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่ การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

◆ **ด้านสาธารณสุข** การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล และการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

◆ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** การส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

◆ **ด้านการบริหารงานองค์กรท้องถิ่น** การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต. ดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในอาคารสถานที่ให้เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ การศึกษาดูงาน ทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น ส่งเสริม

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด โดยนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อในการพัฒนาทักษะ ความรู้และการพัฒนางานของบุคลากร ภายใต้กรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อกำหนดเป็นสำคัญ โดยแยกการสำรวจและวิเคราะห์ออกเป็นทั้งหมด ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล กลุ่มที่ ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ และกลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป และเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรในแต่ละด้าน ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบล

- **ความต้องการด้านทักษะ**
  - ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
  - ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
  - ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
  - ทักษะการบริหารโครงการ
  - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  - ทักษะการบริหารข้อมูล
  - ทักษะการประสานงาน
  - ทักษะการตัดสินใจ
  - ทักษะการมีภาวะผู้นำ
  - ทักษะการจัดการกับอารมณ์
  - ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- **ความต้องการด้านความรู้**
  - ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ
  - ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ
  - ความรู้เรื่องการแก้ปัญหาเชิงระบบ
  - ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
  - ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
  - ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

- ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ความรู้เรื่องการมีภาวะผู้นำ
- ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ
- ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ความรู้เรื่องการบริหารความสัมพันธ์
- ความรู้เรื่องการบริหารความเปลี่ยนแปลง
- ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

ความต้องการพัฒนางาน

- งานกฎหมาย
- งานตรวจสอบภายใน งานควบคุมภายใน และงานบริหารความเสี่ยง
- งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ
- งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น
- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- งานการเงินและบัญชี
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานธุรการและสารบรรณ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่ ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ความต้องการด้านทักษะ
  - ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
  - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  - ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ
  - ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
  - ทักษะการประสานงาน
- ความต้องการด้านความรู้
  - ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ
  - ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ
  - ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
  - ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
  - ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ความต้องการพัฒนางาน
  - งานกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ
  - งานธุรการและสารบรรณ
  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล
  - งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
  - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป

- ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หลังจากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้วนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength) จุดอ่อน (W : Weakness) โอกาส (O : Opportunity) และอุปสรรค (T : Threat) ตามหลักการ SWOT Analysis เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการดำเนินภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

S : Strength จุดแข็ง	W : Weakness) จุดอ่อน	O : Opportunity โอกาส	T : Threat ข้อจำกัด
◆ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายท้องที่ และฝ่ายท้องถิ่น ◆ มีลักษณะภูมิประเทศเหมาะกับการส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ◆ มีพื้นที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ◆ มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม	◆ งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ ◆ ขาดแหล่งความรู้ด้านวิชาการในการส่งเสริมอาชีพ ◆ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการจัดการด้านการผลิต การตลาด ◆ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ◆ ขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	◆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ◆ หน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกองค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณและวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด ◆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ◆ มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้าทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้	◆ อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาโดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้น ทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ◆ การรวมกลุ่ม ขาดความต่อเนื่อง ขาดความเข้มแข็ง ◆ อบต. แดงหม้อ ไม่มีการพัฒนาด้านการตลาดแหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมือง ◆ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตภาคเกษตรกรรม เน้นความสะดวกการใช้สารเคมีเพิ่มขึ้น ◆ ชุมชนขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาอธิบายเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ และช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

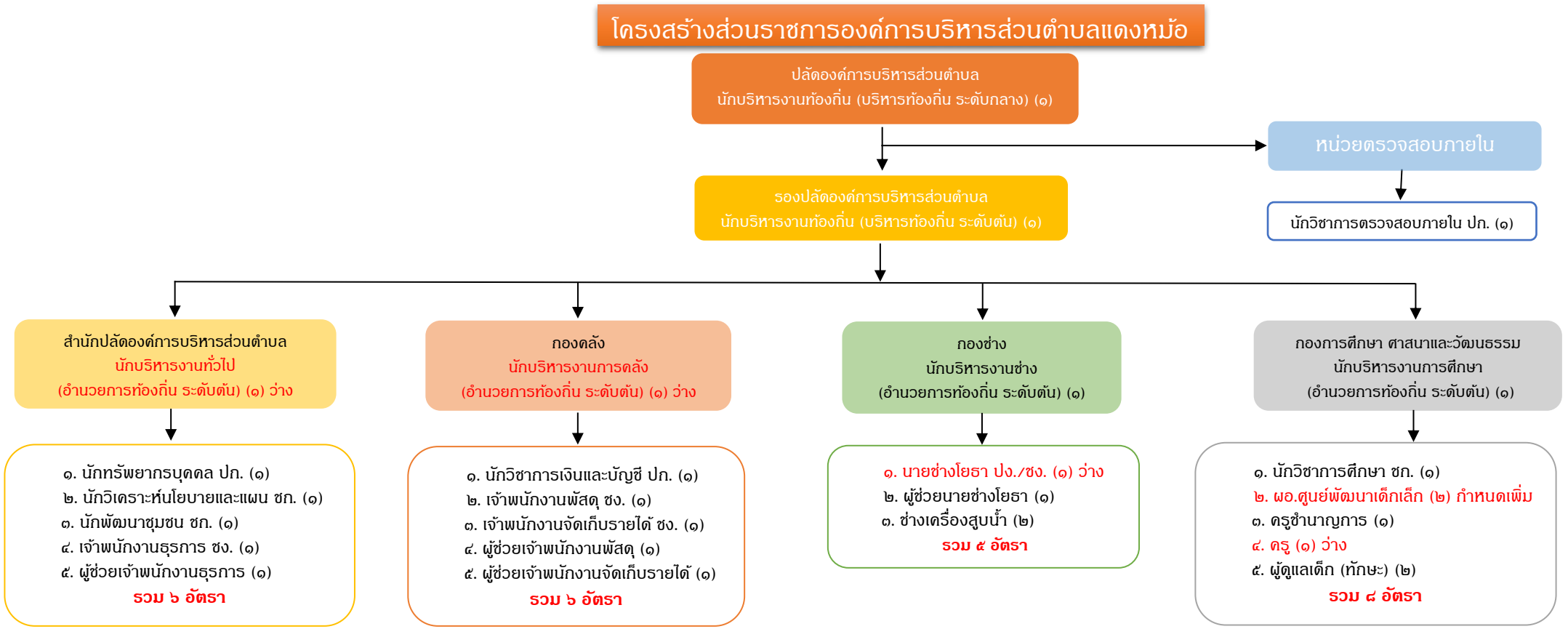
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน	O โอกาส	T ข้อจำกัด
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน - มีการประชุมประจำเดือน	- ระเบียบ กฎหมาย ถูกปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งนำไปสู่ปัญหาในการถือปฏิบัติและการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือซักซ้อมขาดแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนในการถือปฏิบัติ
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
-สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี - บุคลากรส่วนใหญ่มีจิตอาสาสามารถทำงานล่วงเวลาได้	-ขาดบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัด ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานถูกกระจายไปสู่ตำแหน่งอื่นที่ไม่มีความรู้เฉพาะด้านสาธารณสุขและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีสถานีสูบน้ำ ๒ สถานี ทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้ - ให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ครอบคลุม	- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน	O โอกาส	T ข้อจำกัด
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	- องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	- งบประมาณประจำปีตามข้อบัญญัติมีจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อต้องบริหารและอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	- เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	- เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้บางครั้งไม่สามารถทำงานได้ในเวลาที่เร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
- องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี - องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางให้บุคลากรได้ถือปฏิบัติ - มีการแนะนำ กระตุ้นเตือนและชี้แนวทางการป้องกันการทุจริตในการประชุมประจำเดือนทุกครั้ง	- บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลง -บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม - บุคลากรมีจิตสาธารณะ	- ระบบอุปถัมภ์

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ผอ. ศพด.	ครู (ชพ.)	ครู (ชก.)	ครู (-)	พนักงานจ้าง		รวม
																		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	๓	๓	-	๓	๑	๒	-	๑	๑	๒	๖	๒๘

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พิจารณาจากการวิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ โดยนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๗ ต.ค. ๖๕ ก.อบต. สรรหา
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๙ ม.ค. ๖๐ ก.อบต. สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย. ๖๖ รับโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑๐ ก.ค. ๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ พ.ย. ๖๑ จ่ายจากเงินอุดหนุน รับโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๘	๒๘	๒๘	+๒	-	-	

หมายเหตุ

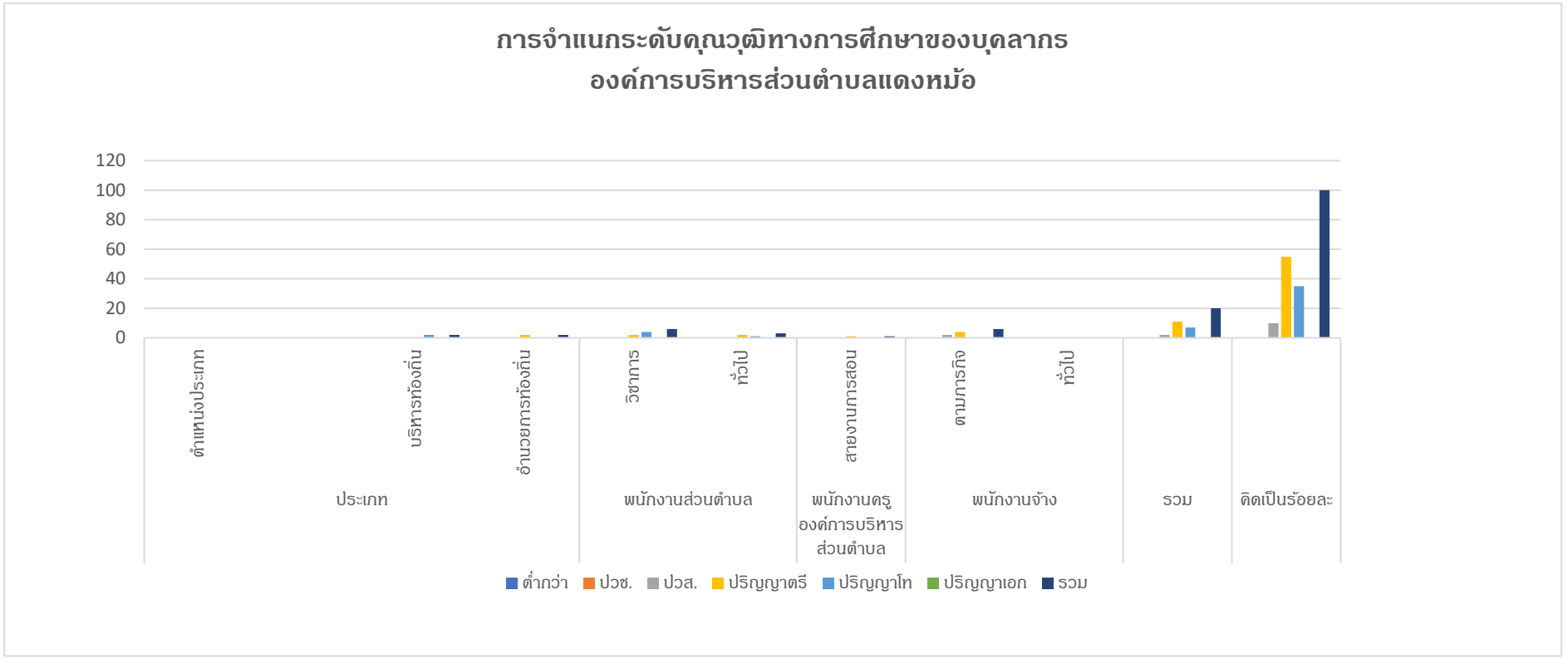
การกำหนดตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ประเภท	ตำแหน่งประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	-	๒
	อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๒	-	-	๒
	วิชาการ	-	-	-	๒	๔	-	๖
	ทั่วไป	-	-	-	๒	๑	-	๓
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	สายงานการสอน	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	-	-	๒	๔	-	-	๖
	ทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๐
รวม		๐	๐	๒	๑๑	๗	๐	๒๐
คิดเป็นร้อยละ		๐.๐๐	๐.๐๐	๑๐.๐๐	๕๕.๐๐	๓๕.๐๐	๐	๑๐๐



จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๐ รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวนสายงาน	คิดเป็นร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	• บริหารงานท้องถิ่น	๑	๖.๒๕
อำนวยการท้องถิ่น	• บริหารงานทั่วไป • บริหารงานการคลัง • บริหารงานช่าง • บริหารงานการศึกษา	๔	๒๕.๐๐
วิชาการ	• การเจ้าหน้าที่ • วิเคราะห์นโยบายและแผน • พัฒนาชุมชน • วิชาการเงินและบัญชี • วิชาการศึกษา • ตรวจสอบภายใน	๖	๓๗.๕๐
ทั่วไป	• ปฏิบัติงานธุรการ • ปฏิบัติงานพัสดุ • ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ • ปฏิบัติงานช่างโยธา	๔	๒๕.๐๐
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	• การสอน	๑	๖.๒๕
รวม		**๑๖**	**๑๐๐**

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ รองลงมา คือ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภททั่วไป มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละจำนวน ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละจำนวน ๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕

๒.๙ โครงสร้างอายุของพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๔๗.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๔๘.๕๐
วิชาการ	๐	๑	๐	๐	๑	๓	๐	๑	๖	๔๔.๕๐
ทั่วไป	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๓	๓๙.๐๐
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๔๗.๐๐
พนักงานจ้าง	๐	๑	๐	๒	๑	๐	๐	๒	๖	๔๓.๓๓
รวม	๐	๒	๐	๕	๒	๘	๐	๓	๒๐	๔๔.๑๐
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑๐.๐๐	๐.๐๐	๒๕.๐๐	๑๐.๐๐	๔๐.๐๐	๐.๐๐	๑๕.๐๐	๑๐๐	

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๔.๑๐ ปี และพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๕ – ๔๙ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๓๕ – ๓๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ ช่วงอายุเท่ากับหรือมากกว่า ๕๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ ช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี และช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี มีสัดส่วนเท่ากันอยู่ที่ช่วงอายุละจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	บริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	บริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	บริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	การเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๙	วิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๐	วิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๑	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๒	ปฏิบัติงานธุรการ	-	-	-	-
๑๓	ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-
๑๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-	-	-	-
๑๖	การสอน	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

จากตารางการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พบว่า ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่มีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จำนวน ๒๖ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

- **หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ** สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

- **หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ** เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **หลักสูตรด้านการบริหาร** สำหรับข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

- **หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

- **การปฐมนิเทศ** สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

- **การฝึกอบรม** เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

- **การศึกษา หรือดูงาน** การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

● **การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา** การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

● **การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม**

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

◆ **การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)** การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

◆ **การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee)

จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

◆ **การให้คำปรึกษาแนะนำ** (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

◆ **การหมุนเวียนงาน** (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

◆ **การเรียนรู้ด้วยตนเอง** (Self – Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

◆ **การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์** (e – Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อในด้านต่าง ๆ

- **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

- **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

- **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

- **ด้านการบริหาร** ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น

- **ด้านคุณธรรม และจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาบุคลากรประเภทข้าราชการ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรสายงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรประเภทดังกล่าว

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายบรรจง คำแดง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
๒	นางนิภาพร นนนารถ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๓	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญนาค	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๔	นางสาวพัชราพรรณ หมื่นสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารจัดการองค์กรภาครัฐ)	๑๘ ปี	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	นายวุฒิศักดิ์ บัวจูม	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๑๗ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๖	นางสาวอนงนาฏ สารกาล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๗	นางแอนนา เสาเวียง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการการคลัง)	๕ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๘	นางสาวสุพรรษา สุวะรักษ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๑๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๙	นางสาวธนัชพร ทองประกอบ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๐	นายสุเพียน สอนบุตรดี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง))	๑๙ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)									
๑๑	นายไชยวัฒน์ บุญอุ้ย	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	
๑๒	นายฉัตรชัย ทองคำ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ปี	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๑๓	นางธันยนันท์ ภูพวก	ครู	-	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑๔	นางกรรณิกา เดชขุนทด	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๙ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	+๑	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีทักษะที่จำเป็นตามสายงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ศักยภาพสูง การบริการเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรอัจฉริยะ"

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยแบ่งด้านต่าง ๆ ดังนี้

- **นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

- **นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

- **นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

- **นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

- **นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

- **นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรม

หลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

- **นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

- **นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

"เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นตามสายงาน
เป็นมืออาชีพและนวัตกร"

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๔.๓ ค่านิยม (Values)

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ดังนี้

“เรียนรู้ สร้างสรรค์ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เต็มใจให้บริการประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน มีสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ และพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน และมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Personnel development strategy)

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ (บาท)			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. โครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒. โครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	–	๒	๒	–	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๖	๒๖	๒๖	–	–	–	การฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒๗	๒๙	๒๙	๒๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ (บาท)			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	๒๖	๒๖	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
๒. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓. โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๔. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล สามารถพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๕. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	บุคลากรมีความรู้ ทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๓๐	๓๐	๓๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ (บาท)			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. โครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	๒๖	๒๖	–	–	–	การฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	ส่วนราชการ สำนัก/กอง มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและสามารถเผยแพร่เป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพได้	ร้อยละของส่วนราชการ กอง/สำนัก มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ/กอง/สำนัก)	๕	๕	๕	–	–	–	๑) การฝึกอบรม ๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
รวม			๓๒	๓๒	๓๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความสุขในองค์กร

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	วัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ (บาท)			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรมจริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี และมีจิตสาธารณะ	ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๖	๒๖	๒๖	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ
๒. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม หรือการป้องกัน การทุจริตหรือการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรมจริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี และ มีจิตสาธารณะ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมิน การทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓. กิจกรรมการจัดทำประกาศ เจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต นโยบาย ไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรมจริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี และ มีจิตสาธารณะ	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	การอบรม	องค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ
๔. โครงการกิจกรรม ๕ ส. ร่วมใจ พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์องค์การ บริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	บุคลากรทุกระดับ มีความเสียสละ มีจิต สาธารณะ	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ
รวม			๗๙	๗๙	๗๙	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ/กิจกรรม			งบประมาณ (บาท)		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๓๐,๐๐๐
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๔	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
รวม		๑๔	๑๕	๑๕	๓๘๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

- **บุคลากร** มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- **ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ** มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน ที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- **คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร** มีหน้าที่กำหนดทิศทาง ขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แดงหม้อ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผล การติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป
- ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
- กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
- ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

แบบรายงานการประเมินตนเอง (ก่อนการฝึกอบรม)
ความคาดหวังในการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

****

๑. ท่านคาดการณ์ว่าการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะประจำสายงาน และมีความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

.....

๒. ท่านคาดการณ์ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

❒ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

❒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

.....

๓. ท่านคาดการณ์ว่าแนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโครงการหรือหลักสูตรนี้

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

แบบแสดงเจตจำนงของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
ในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการรับการอบรมไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) .....ตำแหน่ง.....
ระดับ.....สังกัด.....
มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. .....
.....
๒. .....
.....
๓. .....
.....

โดยขอแสดงเจตจำนงว่า เมื่อข้าพเจ้าได้รับคัดเลือกและผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับจากการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของตนเอง และสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องตามเป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และมีความพร้อมที่จะให้มีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ฯ ภายหลังจากการฝึกอบรม ดังนี้

ความรู้ฯ ที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	แนวทางในการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานของตนเอง/อปท.	ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดผลผลิต/ผลลัพธ์และเป้าหมายตัวชี้วัด

(ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง ..... ผู้สมัคร	(ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง ..... ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัคร	(ลงชื่อ)..... (.....) ตำแหน่ง .....ปลัด (ชื่อ อปท.)..... ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ส่วนที่ ๑ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม (หลังการฝึกอบรม)
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ชื่อหลักสูตร.....ระหว่าง.....

****

๑. การฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว สามารถทำให้ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะประจำสายงาน และมีความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือการเป็นผู้นำและเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างให้ท่านมีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานราชการ ได้อย่างไร

.....

.....

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม/การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม *(พร้อมแนบเอกสารหลักฐานประกอบ)*

❒ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

❒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่

.....

.....

๓. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

.....

.....

๔. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ท่านได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการหรือหลักสูตรนี้มาใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

.....

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

.....

.....

(ลงชื่อ).....(ผู้เข้ารับการอบรม)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ สำหรับผู้บังคับบัญชา

แบบรายงานการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม
การนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตร.....

วันที่อบรม.....**สถานที่**.....

คำชี้แจง

ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีความประสงค์ขอติดตามผล/การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดต่อไป

ประเด็น	ระดับประโยชน์/การนำไปใช้				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน					
๒. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
๓. ผู้ใต้บังคับบัญชามีการเสนอแนะปรึกษาหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่ฝึกอบรม					
๔. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
๕. ผู้ใต้บังคับบัญชานำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง					

๖. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

❒ ได้ ❒ ไม่ได้ เพราะ .....

๗. หลังจากเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ที่ได้รับสามารถช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่

❒ ดีขึ้น ❒ ไม่ดีขึ้น เพราะ .....

๘. โปรดยกตัวอย่างงาน/โครงการ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำความรู้ไปถ่ายทอด หรือนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้น

.....

.....

๙. ผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หลังจากนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

๑๐. ท่านต้องการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติมในด้านใด

.....

.....

ลงชื่อ.....(ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

ตำแหน่ง.....