

แผนพัฒนาบุคคลากร ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยชนะ อรจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ครบระยะเวลาการใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ เพื่อบังคับใช้ในรอบระยะ ๓ ปี ต่อไป เสร็จเรียบร้อยแล้ว และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีมติให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยชนะ อรจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จัดทำขึ้นบนพื้นฐานข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากร และบริบทขององค์กร รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (Function) งานในระดับพื้นที่ (Area) และความต้องการของประชาชน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจดี ชุมชนมีส่วนร่วม” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๔
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๙
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๒
๔.๓ ค่านิยม	๔๓
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๔

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับ ต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอโนนสูง จังหวัดอุบลราชธานี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดสอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแนวการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึง ความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดกำหนดให้มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการ วางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ในระยะเวลา ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
- (๓) และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๘))

๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๔))

๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๖(๒))
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ
- การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten)การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้

ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. **ด้านการบริหารจัดการ** องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนย่อมทราบถึงปัญหาความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการจัดการโดยอิสระ ภายในระเบียบกฎหมายที่กำหนด สามารถบริหารงบประมาณได้ด้วยตนเอง โดยมีคณะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีข้าราชการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ

๒. **การให้บริการประชาชน** สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่และลดขั้นตอนการติดต่อราชการ ไปยังอำเภอและจังหวัดหรือส่วนราชการอื่นๆ มีเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่

๓. **ด้านงบประมาณ** ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาบริหารกิจการภายในองค์กร โดยมีระเบียบกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผน การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม จำแนกตามแผนงานต่างๆ อย่างชัดเจน และเป็นไปตามแผนพัฒนาตำบล ทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ อีกทั้งสามารถบริหารจัดการงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างเป็นประโยชน์และคุ้มค่า โดยจะนำเงินเหลือจ่ายจากการดำเนินการในขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้าง มาจัดทำโครงการพัฒนาตำบลต่อไป

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. **ด้านการบริหารจัดการ** การแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากสมาชิก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหารในแต่ละสมัยจะเปลี่ยนนโยบายไปตามที่ตนเองประกาศไว้ ทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง และปัญหาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นเวลาพอสมควร และการส่งเสริมให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น จะสามารถแก้ไขปัญหาและเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอ เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทั้งปริมาณงานที่มีอยู่เดิมและทั้งปริมาณงานจากภารกิจโครงการถ่ายโอนต่างๆ ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนดได้ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอบางครั้งเกิดผลเสียมากกว่าผลดี ขาดการเรียนรู้และทำความเข้าใจในระเบียบเป็นเหตุให้เกิดข้อผิดพลาดและความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๒. **ด้านการบริการประชาชน** เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านบุคลากร จึงไม่สามารถให้บริการประชาชน ในเชิงรุกได้มากเท่าที่ควร เช่น ข้อจำกัดในด้านสถานที่ ในการให้บริการประชาชนค่อนข้างคับแคบ องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีอาคารที่ทำการกว้างขวาง ประชาชนไม่กล้าที่จะเข้ามาขอรับบริการเพราะขาดการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน

๓. **ด้านงบประมาณ** งบประมาณมีจำกัดและได้รับแจ้งการจัดสรรหลายงวดในแต่ละปี ไม่สามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไม่ครบถ้วนทุกภารกิจ และเร่งรีบมากเกินไปในงวดใกล้สิ้นปีงบประมาณ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป และหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งบางครั้งขัดต่อ

ระเบียบไม่สามารถตั้งงบประมาณรายจ่ายให้ได้ และมีข้อจำกัดด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณซึ่งบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities)

๑.ด้านการบริหารการเมืองการปกครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ด้านเศรษฐกิจ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนด้านการผลิต ผลผลิตทางการเกษตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารของรัฐบาล เช่น ได้รับการฝึกอบรม โครงการเกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ การลดการใช้ปุ๋ยเคมี ลดการใช้ยาฆ่าแมลง การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไปสู่ตลาดภายนอก สร้างเงินทุนหมุนเวียนให้เกิดขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาล

- ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง กระตือรือร้นและตระหนักถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในแต่ละชุมชน
- ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน มีมาตรการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย และให้ความช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อนำเงินไปลงทุนในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้
- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในโครงการพักชำระหนี้
- ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ สร้างความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยประชาชน
- ด้านกฎหมาย ซึ่งมีกฎหมายหลายฉบับที่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ , และ พรบ.ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อุปสรรค (Threats)

๑. ด้านสังคมและวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาสังคม และวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อย เพราะสภาพการณ์ มีการเปลี่ยนแปลง ประชาชนและเยาวชนนิยมบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย วิธีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ประชาชนมีค่านิยมต่างไปจากเดิม เช่นการรอรับการช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากทางราชการฝ่ายเดียว โดยที่ไม่พยายามช่วยเหลือตนเองก่อน ประชาชนขาดความสามัคคีและความจริงใจในการทำงานและไม่มีความซื่อสัตย์ไม่เสียสละที่จะทำงาน มุ่งเน้นที่ค่าตอบแทนเป็นเงินมากกว่าการให้ความร่วมมือ เยาวชนขาดจิตสำนึกขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง สร้างความเดือดร้อนแก่ครอบครัวและสังคม ตลอดจนปัญหาสิ่งเสพติดที่แพร่ระบาดในชุมชน นับเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ระเบียบกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานในหน้าที่โดยความต้องการของประชาชน บางครั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ประชาชนส่วนมากไม่เข้าใจระเบียบกฎหมายที่ปฏิบัติตลอดทั้งหน่วยงานราชการอื่นๆ มักขอรับการสนับสนุนงบประมาณนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ขององค์การ

บริหารส่วนตำบล ขัดต่อระเบียบ หรือบางครั้งระเบียบกฎหมายกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติมากจนเกินไป จนขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรและงบประมาณ

ด้วยปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อยส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามความต้องการของประชาชน และเกิดปัญหาความล่าช้าส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งบประมาณที่มีจำนวนจำกัดทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้าและไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลและประชาชนต้องการ

๒.๒ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดและนำปัญหาความต้องการของประชาชน จุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา และแปลงแผนสู่การปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องการดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ก่อสร้างท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) การก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) การขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- (๔) การติดตั้งระบบโทรศัพท์ โทรสาร และการบริการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
- (๕) การพัฒนาแหล่งน้ำ

๒.ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การอบรมให้ความรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การอบรมนำความรู้ทางวิชาการโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม
- (๓) การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ
- (๔) การส่งเสริมด้านการเกษตร การทำพืชสวน พืชไร่

๓.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้
- (๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
- (๔) การสนับสนุนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน

๔.ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน

ภารกิจรอง

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การรักษาความสะอาด จัดระบบรักษาสิ่งแวดล้อม

๒.การเมืองการบริหาร

(๑) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.การพัฒนาการท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของอำเภอและจังหวัด

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล โดยใช้ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

พนักงานจ้างทั่วไป มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภท ผ่านระบบ Google Form โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจและขอบเขตการสำรวจ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๔ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๓ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อย ด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างถ้อยแถลงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ้อยแถลงเป็นสำคัญ

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๒๕
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๒๓
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๒๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๑๒
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๑๑
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๔
ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๕
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๔
ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)	๔
ความรู้เรื่องการบริหารการเงินและงบประมาณ	๓
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๓
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๓
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๒
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๒

ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบ ต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๑
ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๑

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๓ คน รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๕ คน ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๒๐ คน ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๑๒ คน ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๑๑ คน ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๔ คน ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี จำนวน ๕ คน ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล จำนวน ๔ คน ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) จำนวน ๔ คน ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ จำนวน ๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘.๘๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง จำนวน ๓ คน ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ คน ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๒ คน ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน จำนวน ๒ คน ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ จำนวน ๑ คน ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๑ คน และความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ จำนวน ๑ คน สำหรับความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเน็ตเวิร์ก ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ และความรู้เรื่องบรรณารักษ์ ไม่มีผู้เลือกประเด็นการพัฒนาดังกล่าว

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านทักษะ”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๒๘
ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๘
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๖
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอด ความรู้	๑๕
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๐
ทักษะการบริหารโครงการ	๗
ทักษะการประสานงาน	๕
ทักษะในการสืบสวน	๒
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทาง วิทยาศาสตร์	๑

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๖.๖๖ คือ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๑๘ คน ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน ๑๖ คน ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้จำนวน ๑๕ คน ทักษะการเขียนหนังสือราชการ จำนวน ๑๐ คน ทักษะการบริหารโครงการ จำนวน ๗ คน ทักษะการประสานงาน จำนวน ๕ คน ทักษะในการสืบสวน จำนวน ๒ คน และทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๑ คน

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)
งานกฎหมาย	๑๐
งานธุรการและสารบรรณ	๘
งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น	๗
งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๗
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓
งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๖
งานช่าง	๒
งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๖
งานควบคุมภายใน	๖
งานการเงินและบัญชี	๕
งานวินัยและการรักษาวินัย	๕
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๕
งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
งานบริหารความเสี่ยง	๑
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓
งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ	๓
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑
งานกิจการสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล	๒

งานตรวจสอบภายใน	๑
งานส่งเสริมการเกษตร	๒

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานงานกฎหมาย จำนวน ๑๐ คน รองลงมา คือ งานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๘ คน งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๗ คน งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จำนวน ๗ คน งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๓ คน งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค จำนวน ๖ คน งานช่าง จำนวน ๓ คน งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล จำนวน ๖ คน งานควบคุมภายใน จำนวน ๑ คน งานการเงินและบัญชี จำนวน ๕ คน งานวินัยและการรักษาวินัย จำนวน ๕ คน งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน งานบริหารความเสี่ยง จำนวน ๑ คน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จำนวน ๓ คน งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๓ คน งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ คน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ คน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ คน งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน งานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน และงานส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๒ คน

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานจ้างทั่วไป**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๑๑
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๑๑
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๕
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๓
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๓

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ และประเด็นความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๑๑ คน รองลงมา คือ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๕ คน และความรู้เรื่องการจัดการความรู้และความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๓ คน

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)
งานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป	๑๑
งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๕
งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๕
งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์	๔
งานช่างครุภัณฑ์	๔
งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๒
งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/ โครงการ/กิจกรรม	๒

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๑๑ คน รองลงมา คือ งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๕ คน งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์และงานช่างครุภัณฑ์ ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๔ คน และงานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและงานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๒ คน

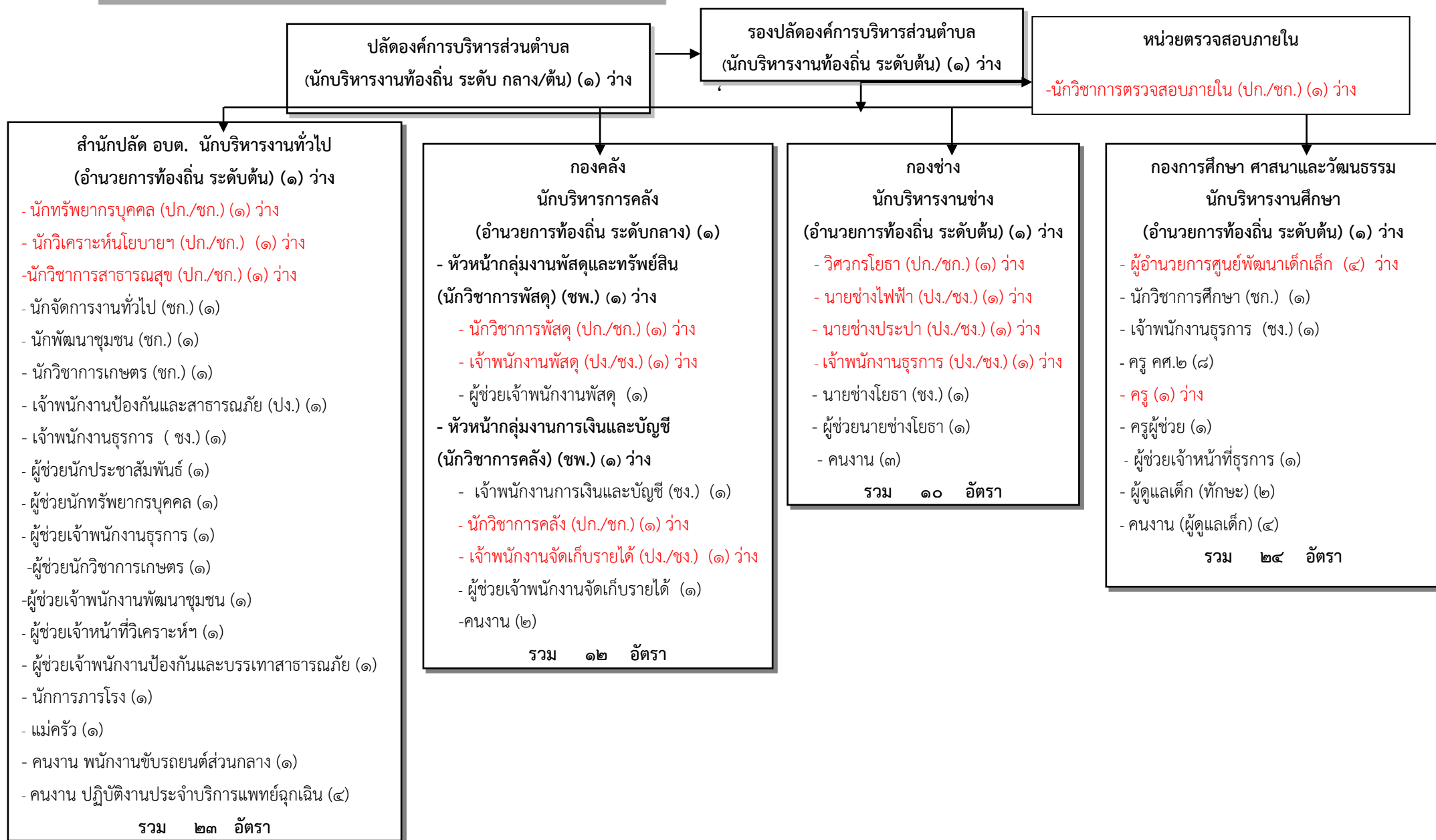
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
- ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร	- พนักงานจ้างไม่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนاته่าที่ควร - การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปีไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไป	- ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการ	- การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่ - กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุง

- บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น พุ่งเพ และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ - องค์กรมีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย - องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ - มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคล ที่เข้มแข็ง - มียุทธศาสตร์องค์กรด้านการเมืองการบริหารที่เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร	ตามแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการพัฒนา - บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ - องค์กรขาดการพัฒนาทักษะสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน - องค์กรมีภารกิจมากหลากหลาย ข้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลังและข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมาย ที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ • การบริหารอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี ด้านวิศวกรรม	บริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ - ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส - ก.อบต.ได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	แก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน - ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องกับ บริบท โครงสร้างขององค์กร - การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย
--	---	--	---

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	(ขพ.)	(ขก.)	(ปก.)	(ขง.)	(ปง.)	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน		๑	๑		๑	๓	๒	๔	๗	๔	๖	๑	๑	๘	๑๖	๑๓	๗๒

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) ว่าง

งานบริหารงานทั่วไป

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.) (๑) ว่าง
- นักจัดการงานทั่วไป (ขก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๑)
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- แม่ครัว (๑)
- คนงาน พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (๑)
- คนงาน ปฏิบัติงานประจำบริการแพทย์ฉุกเฉิน (๔)

รวม ๑๓ อัตรา

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ขก.) (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ (๑)

รวม ๒ อัตรา

งานสวัสดิการสังคมฯ

- นักพัฒนาชุมชน (ขก.) (๑)
- นักวิชาการเกษตร (ขก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

รวม ๔ อัตรา

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

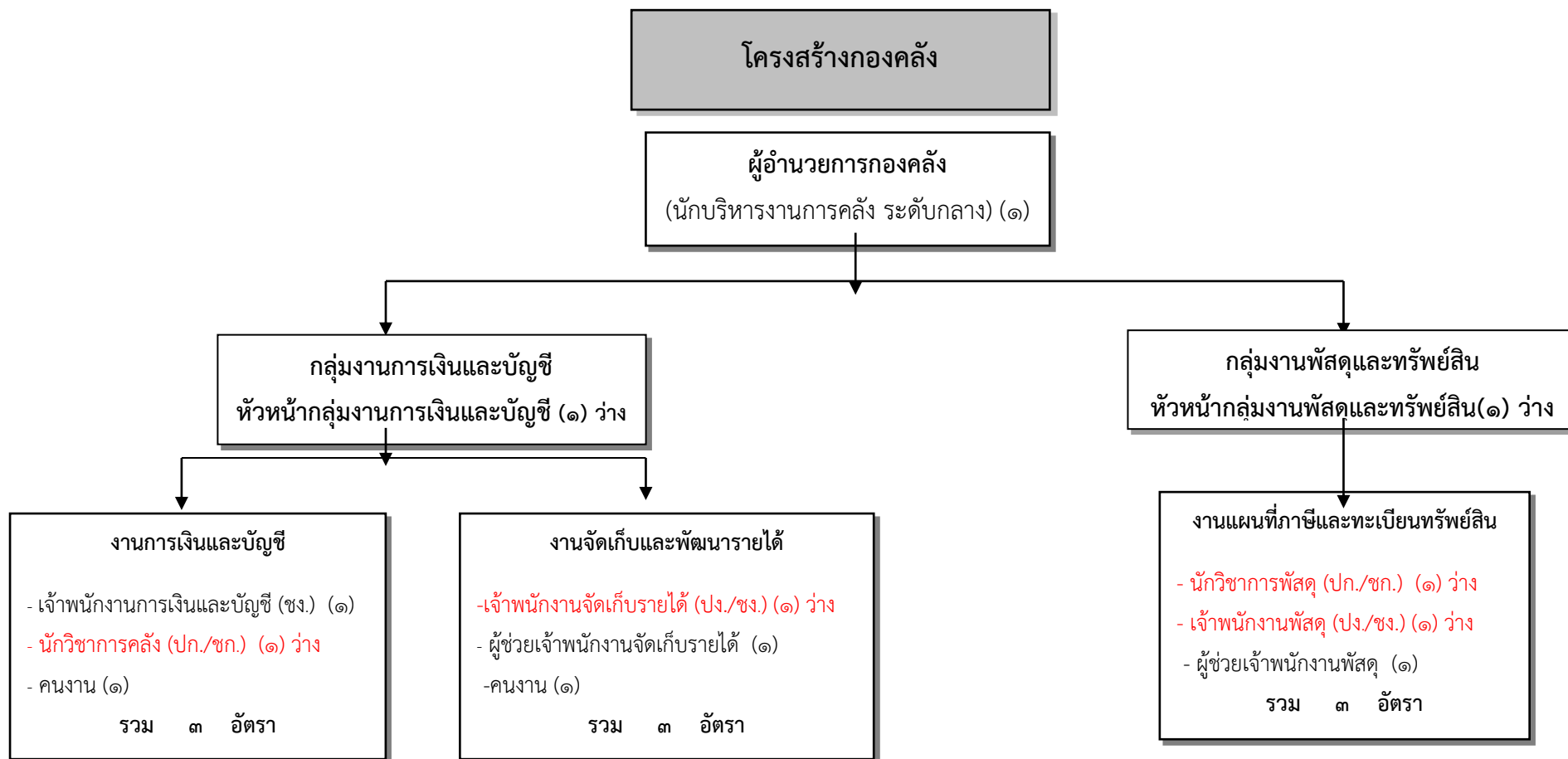
- เจ้าพนักงานป้องกันและสาธารณภัย (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

รวม ๒ อัตรา

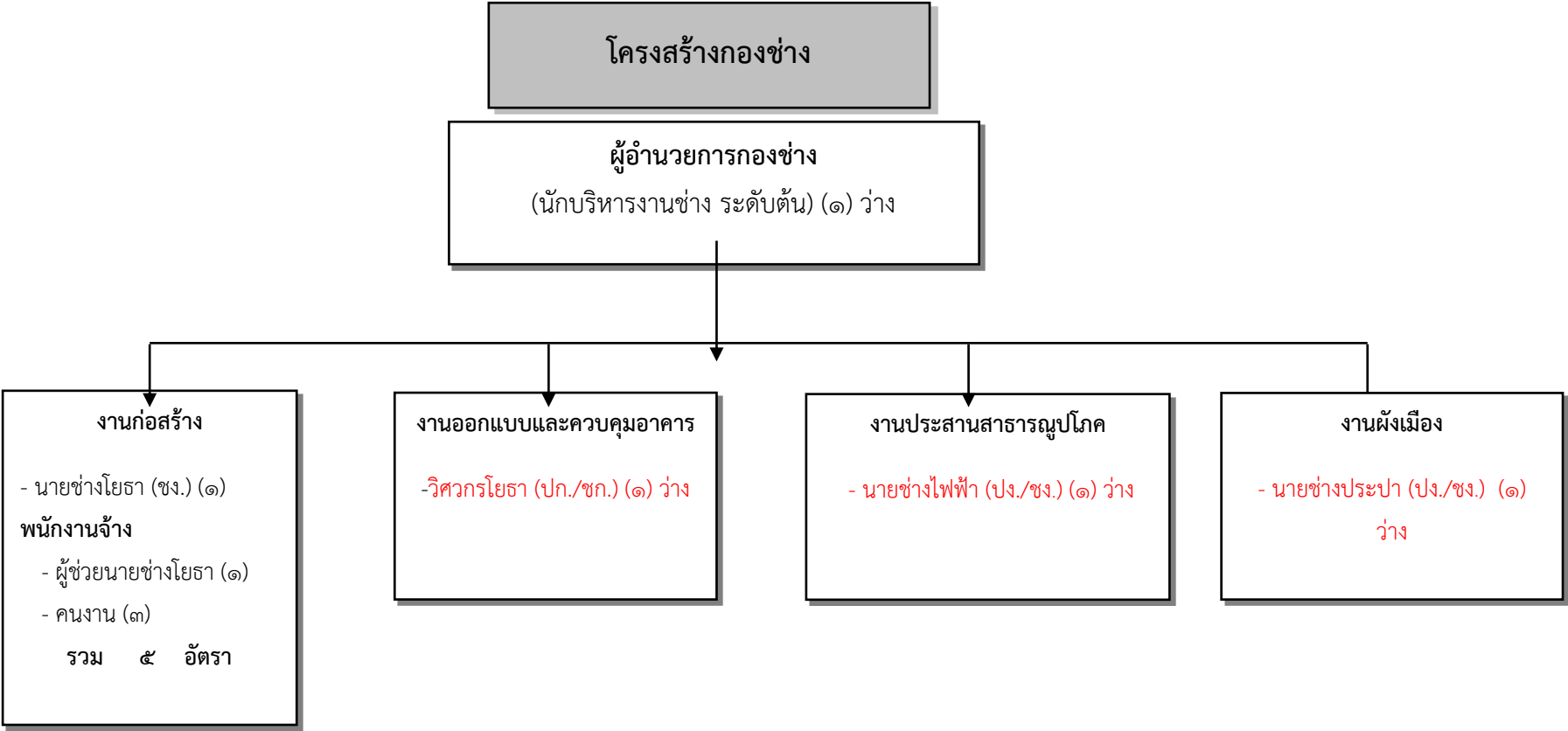
งานส่งเสริมสุขภาพแลสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ขก.) (๑) ว่าง

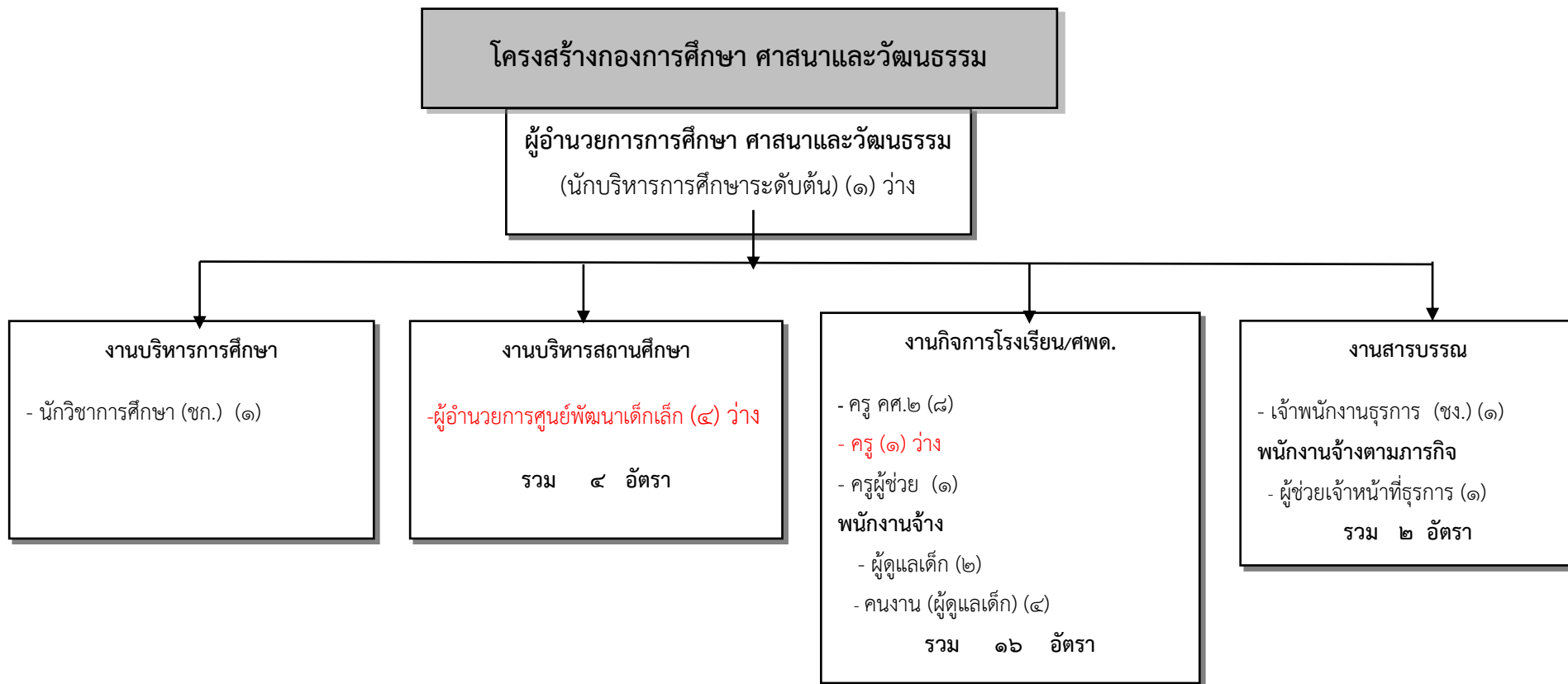
ระดับ	อำนาจการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	(ปก.)	(ชก.)	(ชพ.)	(ชช.)	(ปง.)	(ชง.)	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	๑	๑	-	-	๗	๗	๒๓



ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		๑	-	๒	-	๒	-	๒	๑	-	-	๒	๒	๑๒



ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	๓	๙



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			บริหาร สถานศึกษา	วิชาการ			ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		(ปก.)	(ชก.)	(ชพ.)	(ปง.)	(ชง.)	(ชง.)	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	๑	-	-	๑		๑	๑	๘	๓	๔	๒๔

หมายเหตุ

** ตำแหน่งดังกล่าวจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

หมายเหตุ ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๗ อัตรา กำหนดไว้ตามจำนวน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน ๔ แห่ง และเป็นไปตามข้อ 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 และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	๐	๑	๒	๖	๓	๐	๑๒
พนักงานครู	๐	๐	๐	๘	๑	๐	๙
พนักงานจ้าง	๑	๕	๑๒	๑๐	๐	๐	๒๘
รวม	๑	๖	๑๓	๒๔	๔	๐	๔๘

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๔ คน รองลงมา คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๓ คน ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จำนวน ๖ คน รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๔ คน และระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๑ คน

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวน สายงาน
บริหารท้องถิ่น	●บริหารงานท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	●บริหารงานทั่วไป ●บริหารงานการคลัง ●บริหารงานช่าง ●บริหารงานการศึกษา	๔
วิชาการ	●การเจ้าหน้าที่ ●วิเคราะห์นโยบายและแผน ●วิชาการเกษตร ●วิชาการสาธารณสุข ●พัฒนาชุมชน	๑๐

	● วิชาการเงินและบัญชี ● วิชาการพัสดุ ● วิชาการจัดเก็บรายได้ ● วิชาการศึกษา ● ตรวจสอบภายใน	
ทั่วไป	● ปฏิบัติงานธุรการ ● ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ● ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ● ปฏิบัติงานพัสดุ ● ปฏิบัติงานช่างโยธา	๕
พนักงานครู	● การสอน	๑
รวม		๒๑

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ สายงาน รองลงมื่อ คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๕ สายงาน ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ สายงาน ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนเท่ากัน ประเภทละจำนวน ๑ สายงาน

๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภทตำแหน่ง	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕	จำนวนคน
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑
วิชาการ	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๑	๐	๔
ทั่วไป	๐	๐	๑	๒	๑	๒	๑	๐	๗
พนักงานครู	๐	๐	๐	๑	๖	๐	๑	๑	๙
พนักงานจ้าง	๐	๙	๗	๔	๒	๒	๓	๐	๒๗
รวม	๐	๙	๘	๘	๑๑	๕	๗	๑	๔๙

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด พบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๑ คน รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี จำนวน ๙ คน ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี และช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี มีสัดส่วนเท่ากันอยู่ที่ ช่วงอายุละจำนวน ๘ คน ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๗ คนคน ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๕ คน และ ช่วงอายุเท่ากับหรือมากกว่า ๕๕ ปี ขึ้นไป มีจำนวน ๑ คน

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด โดยการจำแนก ตามสายงาน ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการ กำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	บริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	บริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	บริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	การเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	วิชาการเกษตร	-	-	-	-
๙	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๐	วิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๑	วิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๒	วิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๓	วิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๔	วิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๕	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๖	ปฏิบัติงานธุรการ	-	-	-	-
๑๗	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๘	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๙	ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๐	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-	-	-	-
๒๑	การสอน	-	-	๑	๑
รวม		-	-	๑	๑

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคก
สะอาด พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีบุคลากรสายงานการสอน จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี
ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
ครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบล
กำหนด หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือ
หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นภายในระยะแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้
ครบทุกตำแหน่ง

๑. พนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องได้รับการ
พัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลัง
การเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้
อย่างเป็นรูปธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไปและประเภติวิชาการ และพนักงานครูองค์การบริหารส่วน
ตำบลสายงานการสอน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หลักสูตรโดยกรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การบริหารส่วน
ตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับ
การปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. พนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หลักสูตร โดยกรม
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือองค์การ
บริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่
๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล ผู้บริหาร สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๒.๑ กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

๑. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

และสายงานการสอน

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. สายงานลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓.๒.๒ หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโคกสะอาด (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๔. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๖. หลักสูตรนิติกร
๗. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๑๖. หลักสูตรนายช่างโยธา
๑๗. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๑๘. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๙. หลักสูตรนักสันตินาการ
๒๐. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒๑. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๒๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๒๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๒๔. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ครู
๒๕. หลักสูตรลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๒๘. โครงการอบรมทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ของทีมกู้ชีพ/การแพทย์ฉุกเฉิน
๒๙. โครงการอบรมจริยธรรมคุณธรรมสำหรับบุคลากร อบต.
๓๐. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)
๓๑. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และทัศนศึกษาดูงาน
๓๒. โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน
๓๓. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น
๓๔. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง
๓๕. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ดำรงตำแหน่ง นิติกร ไม่น้อยกว่า ๓ ปี)
๓๖. การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง (ตั้งแต่ระดับ ๖ และผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนา

นักกฎหมายท้องถิ่น)

๓๗. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป

๓๘. สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ

๓๙. คอมพิวเตอร์ Microsoft office (Mix office) สำหรับงานช่าง

๔๐. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่

๔๑. นักบริหารงานระดับสูง

๔๒. กรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อเท็จจริงหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาล

ปกครอง

๔๓. ท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท

๔๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจัดเก็บค่าน้ำระบบประปา

๔๕. นักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๔๖. นักบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย

๔๗. สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยีนวัตกรรมนำประชารัฐพัฒนา Thailand ๔.๐"

๔๘. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:ประเทศไทย ๔.๐(Chief Administrators of Local Administration:Thailand ๔.๐)

๔๙. การบริหารจัดการตลาดท้องถิ่นประเทศไทย ๔.๐(The Local Market Managment in Thailand ๔.๐)

๕๐. ผู้บริหารสถานศึกษา :ประเทศไทย ๔.๐

๕๑. นักบริหารงานการศึกษา :ประเทศไทย ๔.๐

๕๒. ท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Local Government)

๓.๓ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

(๑) วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อร่วมงาน หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๔ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด หรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

(๒) แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ดำเนินการเอง

๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดจัดส่งพนักงานส่วนตำบลหรือบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดในด้านต่าง ๆ

- **ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น
- **ด้านคุณสมบัติส่วนตัว** ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง
- **ด้านการบริหาร** ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิง กลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น
- **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

๓.๕ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นไปตามแนวทางประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนความจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการทัศนและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใสมุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีความเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

๔.๓ ค่านิยม (Value)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ให้บรรลุวิสัยทัศน์

ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝัง ค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดกำหนด

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะอาด ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีความผูกพันต่อ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมีความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ระเบียบแบบ แผนของทางราชการ และกฎหมายที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา หลักสูตร ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	๕ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๒. การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเอง และบทบาทหน้าที่ ภารกิจ ขององค์กร	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนาโดย การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนด	e- Learning	หลังจากผ่าน การพัฒนา หลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการ หรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๓. โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับ การจัดจ้างใหม่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลมีความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติงานและ กฎหมายที่ใช้ในการ	กลุ่มบุคลากรแรก บรรจุ (พนักงานจ้างใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการ ปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	องค์การ บริหาร ส่วนตำบล โคกสะอาด

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
	ปฏิบัติงาน									
๔. โครงการ หรือ หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความชำนาญ และประสบการณ์ที่ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	การ ฝึกอบรม	ตามที่ หน่วยงาน ผู้จัดทำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
รวม							๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยว กับ การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับ มอบหมาย	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ เพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของ รัฐ/ สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ
๒. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล สร้างຄ່อมีความรู้และ ทักษะด้านดิจิทัล	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะ ดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของ รัฐ/ สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ
๓. โครงการ หรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการ สร้างหรือพัฒนา นวัตกรรม	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล สามารถสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรมเพื่อ พัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับ การสร้างหรือ พัฒนานวัตกรรม	ฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	หน่วยงานของ รัฐ/ สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๔. โครงการ หรือ หลักสูตรการสร้าง ผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่ การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงาน ผู้บริหารท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วน ตำบล มีความพร้อม สำหรับการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ขององค์กร	บุคลากรที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท บริหารท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรการสร้าง ผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่ สู่การเปลี่ยนแปลง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๕. โครงการ หรือ หลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล สร้างถ่อมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ ผ่านการพัฒนา โครงการหรือ หลักสูตรการเพิ่ม ประสิทธิภาพด้าน กฎหมายท้องถิ่น ระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
				รวม			๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่ จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ของทุกปีงบประมาณ	-	-	-	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสะอาด
๒. โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการจัดการความรู้ (KM) ในรูปแบบออนไลน์ที่บุคลากรสามารถเข้าเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบล	Self-Learning	ไม่จำกัด ระยะเวลาโดยสามารถเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา	-	-	-	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสะอาด
๓. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อมคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือสำหรับประชาชนครบทุกส่วนราชการอย่างน้อย ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสะอาด
รวม							๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยว กับคุณธรรม จริยธรรม หรือการ ป้องกันการทุจริตหรือ การปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลมี ความรู้ความเข้าใจการ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน การทุจริตและการ ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่าน การพัฒนาโครงการ หรือหลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม หรือ การป้องกันการทุจริต หรือการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้ จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของ รัฐ/ สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ
๒. โ ค ร ง ก า ร ส่ ง เส ร ม คุ ณ ธ ร ร ม จริยธรรม	บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเป็น แบบอย่างที่ดีมีการ ประพฤติปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรม	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	อบรม	๑ - ๓ วัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	องค์การบริหาร ส่วนตำบล สร้างถ่อ
๓. โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	องค์การบริหารส่วน ตำบลมีวัฒนธรรม องค์กรที่ดี บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้าน การบริการ มีการ ทำงานเป็นทีม มีความ สมดุลของชีวิตกับการ ทำงาน	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Organization Development : OD)	การ ประชุม เชิง ปฏิบัติการ	๑ วัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	องค์การบริหาร ส่วนตำบล สร้างถ่อ
รวม							๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม			งบประมาณ		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. การพัฒนาศูนย์เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐
๒. การพัฒนาศูนย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
๓. การพัฒนาศูนย์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐
๔. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓	๓	๓	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐	๖๗๙,๐๐๐

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล
โคกสะอาดประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดหรือรักษาการแทน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่างหรือรักษาการแทน | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือรักษาการแทน | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลหรือรักษาการแทน | เป็นเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
- ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี หรือ LPA โดยต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานเฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ ๙๐ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังของ อปท.

ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคก สะอาด ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ต่ำกว่า ๔ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๕ - ๗ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ - ๑๐ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๑ - ๑๓ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ ๑๔ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

รายงานการประชุมคณะกรรมการ.การจัดแผนพัฒนาบุคคล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายชัยชนะ อรจันทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ	
๒	นายแสงวิทยา ชินวงศ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้รักษาราชการแทน	เป็นกรรมการ	
๓	นางสาวอารีรัตน์ กาเมือง	หัวหน้าสำนักงานปลัด หรือผู้รักษาราชการแทน	เป็นกรรมการ	
๔	นางสาวชญานุช สว่างภพ	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ	
๕	นายนิติพงษ์ เวรรณะ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ หรือผู้รักษาราชการแทน	เป็นกรรมการ	
๖	นายพิเชษฐ์ จากชัยภูมิ	ผู้อำนวยการกองช่าง หรือผู้รักษาราชการแทน	เป็นกรรมการ	
๗	นางพัชรจิตานันท์ สานุสันต์	นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้รักษาราชการแทน	เป็นเลขานุการ	
๘	นางสาวสายรุ้ง โพธิ์อ่ำ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการ.การจัดแผนพัฒนาบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี
วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ผู้มาประชุม

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑. นายชัยชนะ อรจันทร์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. นายแสงวิทยา ชินวงศ์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้รักษาราชการแทน |
| ๓. นางสาวอารีรัตน์ กาเมือง | หัวหน้าสำนักงานปลัดหรือผู้รักษาราชการแทน |
| ๔. นางสาวชญาณัฐ สว่างภพ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๕. นายนิติพงษ์ เจริญนะ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทน |
| ๖. นายพิเชษฐ์ จากชัยภูมิ | ผู้อำนวยการกองช่างหรือผู้รักษาราชการแทน |
| ๗. นางพัชรจิตานันท์ สาธุสันต์ | นักทรัพยากรบุคคลหรือผู้รักษาราชการแทน |
| ๘. นางสาวสายรุ้ง โพธิ์อำ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล |

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุม ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ตามระเบียบวาระ ต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด มีคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ๓ ปี ตามคำสั่งเลขที่ ๔๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคคล เนื่องจากแผนพัฒนาบุคคล แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ขอให้ฝ่ายเลขชี้แจงรายละเอียดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ในลำดับต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

นายชัยชนะ อรจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประธานกรรมการ กล่าวว่า ตาม
ระเบียบวาระที่ ๓ ขอให้กรรมการและเลขานุการชี้แจงรายละเอียดและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

นางสาวอารีรัตน์ กาเมือง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ และ
นางพัชรจิตานันท์ สาณสันต์ เลขานุการ ชี้แจงและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยแผนดังกล่าว จะครบกำหนดการใช้
บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติ
ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๑๓
การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้อง
ประกอบด้วย (๑) หลักการและเหตุผล (๒) เป้าหมายการพัฒนา (๓) หลักสูตรการพัฒนา (๔) วิธีการพัฒนาและ
ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ (๖) การติดตามและประเมินผลการ
พัฒนา

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งต้องกำหนดตามกรอบของแผน
แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนด
เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลนั้น

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเองหรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

/ข้อ ๒๗๖...

ข้อ ๒๗๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนาระบบงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับ เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๗๙ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๒๗๘ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๒๘๐ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ประกอบด้วย บททั่วไป การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร และการติดตามและประเมินผล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

/๑.บททั่วไป...

๑. บททั่วไป ประกอบด้วย

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขต

๒. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

๒.๙ โครงสร้างอายุของบุคลากร

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ

๒.๑๑ การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย

๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๓ วิธีการพัฒนา

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๓.๕ มาตรฐานจริยธรรม

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงาน

๔. ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

๔.๓ ค่านิยม (Value)

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Strategic)

๔.๖ แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan : HRD)

๕. การติดตามและประเมินผล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
โคกสะอาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารที่ฝ่ายเลขานุการได้แจกจ่ายให้แก่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกท่านแล้ว

/ที่ประชุม...

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ อนุมัติ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

- มอบหมายงานเลขานุการ ดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอขอความเห็นชอบ
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อ
ประกาศใช้ต่อไป
- ฝากเรื่องการประชาสัมพันธ์ การรับโอน ย้าย พนักงานส่วนตำบลของช่างเพื่อให้
สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ การบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้
อย่างมีประสิทธิภาพ
- ท้ายนี้ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมใน การจัดทำแผน
พัฒนาบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จนสำเร็จไปด้วยดี
ขอขอบคุณ ปิดประชุม

ปิดประชุม ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกการประชุม

(นางพัชรจิตานันท์ สานุสันต์)

เลขานุการคณะกรรมการฯ

ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชัยชนะ อรจันทร์)

ประธานคณะกรรมการฯ