



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้งได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๕ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๓
๒.๗ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๒.๘ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๔
๒.๙ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการในระยะ ๓ ปี	๑๔
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๕
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๐
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	
๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)	๒๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๔
๔.๓ ค่านิยม	๒๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๑
๕.๓ บทสรุป	๓๒

## สารบัญ

### เรื่อง

### ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่ดี โดย องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมิน และวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จึงกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานโดยให้มีขอบเขต เนื้อหา ครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ภารกิจ โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

#### ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ



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

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

คณะกรรมการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณได้ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายโดยจากการสำรวจข้อมูลสภาพแวดล้อม ของทุกส่วนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง สามารถการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ในทุกส่วนงานโดยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง	
จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่หรืออยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>บุคลากรทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</li> <li>ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบกฎหมายอยู่เสมอ</li> </ol>
จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์กร</li> <li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ</li> <li>การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน</li> </ol>
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้การทำงานมีความสะดวกราบรื่นสามารถอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่หรือรับราชการในพื้นที่มานาน</li> <li>ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</li> <li>ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ol>
อุปสรรค	<ol style="list-style-type: none"> <li>การเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทำให้เกิดความสับสนและระเบียบกฎหมายบางอย่างค่อนข้างเข้าใจยากหากไม่ได้ศึกษามากพออาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้</li> <li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวบางครั้งไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับทางราชการได้อย่างเต็มที่</li> <li>ระเบียบกฎหมายบางอย่างไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บริการ ประชาชน</li> <li>การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ</li> <li>ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง</li> <li>การถ่ายโอนภารกิจบางอย่างจากส่วนกลางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ</li> </ol>

### สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

#### ๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

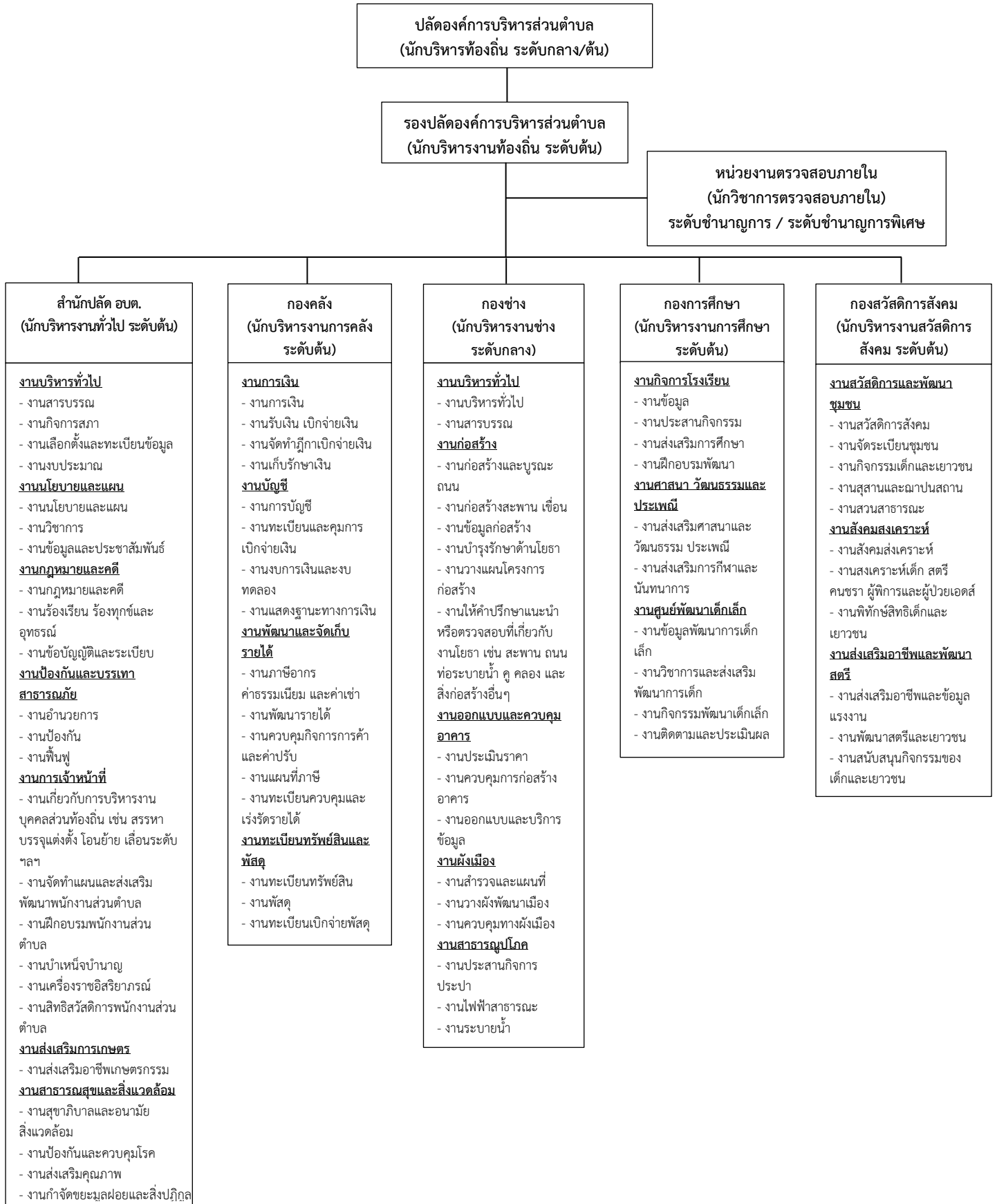
#### ๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลายการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

#### ๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	กองสวัสดิการ	รวม
มีนครอง	๑	๑	๗	๗	๔	๖	๒	๒๘
ว่าง	๑	๐	๒	๐	๒	๑	๐	๖
รวม	๒	๑	๙	๗	๖	๗	๒	๓๔

๒.๕ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>กองคลัง (๐๒)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองช่าง (๐๓)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + /ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนากการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านก้านเหลือง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านก้านเหลือง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านก้านเหลือง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



## ๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้จำแนกข้อมูลระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	-	๑	๒	๑๕	๗	-	๒๕
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๔	-	๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๔	๓	๒	-	-	๑๑
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๑	-	-	-	๔
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๘</b>	<b>๖</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>๔๔</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>๔.๕๕</b>	<b>๑๘.๑๘</b>	<b>๑๓.๖๔</b>	<b>๓๘.๖๔</b>	<b>๒๕.๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

## ๒.๗ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดมาตรฐานตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) นิติกร ๓) นักจัดการงานทั่วไป ๔) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) นักทรัพยากรบุคคล ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) วิศวกรโยธา ๑๑) นักวิชาการศึกษา ๑๒) นักสันทนการ ๑๓) นักพัฒนาชุมชน ๑๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานประปา ๘) นายช่างสำรวจ

**๒.๘ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)							คน	หมายเหตุ	
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔			>=๕๕
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	-	๑	๑	๔	
วิชาการ	-	-	๑	๑	๕	๓	๒	-	๑๒	
ทั่วไป	-	-	-	๒	๒	๑	๑	-	๖	
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๔	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	๔	๓	๓	๒	๒	๑๕	
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	
<b>รวม</b>	-	-	๒	๗	๑๓	๑๐	๘	๔	๔๔	
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	-	-	๔.๕๕	๑๕.๙๑	๒๙.๕๕	๒๒.๗๓	๑๘.๑๘	๙.๐๙	๑๐๐	

**๒.๙ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการในระยะ ๓ ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	-	๑	-	๑
๒	พนักงานครูส่วนตำบล	-	๑	-	๑
	<b>รวม</b>	-	๒	-	๒

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จำนวน ๔๔ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ ปฏิบัติโดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตร ด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ดังนี้

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชนสังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากร โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดสำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้น การฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่าน กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดย ผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่าง พี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือ มีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมี แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรือ อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษา ได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงานมาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

**๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้ดำเนินการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้วิเคราะห์ และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับการอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา อบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ ว.ด.ป. ที่บรรจุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายจรัสศักดิ์ ปัญญาคม	รองปลัด อบต.	ต้น	ปริญญาโท - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ ด.	-	-	-	✓	๑ มิ.ย.๕๙
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
๒	นางสาวมนฤดี ใจอยู่	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต ปริญญาโท - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๙ ปี ๘ ด.	- จนท.ตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๔ - จนท.ตรวจสอบภายใน ระดับต้น กลาง และสูง	✓	-	-	๒๙ ต.ค.๕๗
	<b>สำนักปลัด</b>									
๓	นางจิรฐา ปิยะวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	ปริญญาโท - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปริญญาโท - รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ ด.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	✓	๑ มิ.ย.๕๙
๔	นายชำนาญ รุ่งเมือง	นิติกร	ชก.	ปริญญาตรี - นิติศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๙ ด.	-	-	-	✓	๑ ส.ค.๕๗
๕	นางวิจิตรา อุดร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ป.ตรี - การจัดการทั่วไป	๑๗ ปี ๘ ด.	-	-	✓	-	๑ มิ.ย.๕๙
๖	นายพิทักษ์ ทองพันซัง	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	ปริญญาตรี - การปกครองท้องถิ่น	๑๙ ปี ๗ ด.	-	-	-	✓	๑ พ.ย.๕๗
๗	นายปณณพัฒน์ เนาวบุตร	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	ปริญญาตรี - การจัดการอุตสาหกรรม	๑๕ ปี	-	✓	-	-	๙ มิ.ย.๕๑



ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ ว.ด.ป. ที่บรรจุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นางสาวศรีญา ก่อพันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ปริญญาตรี - วิทยาศาสตร์บัณฑิต ปริญญาตรี - รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต ปริญญาโท - วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔ ปี ๘ ด.	-	-	✓	-	๒ ก.ย.๖๒
๙	นายอนุสรณ์ กานกายนต์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชน.	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗ ปี	-	-	✓	-	๑ ม.ค.๕๐
	<b>กองคลัง</b>									
๑๐	นางสาวจิราพร พูลอ่อน	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๖ ปี ๒ ด.	-	-	-	-	๑ เม.ย.๔๐
๑๑	นางบัวรัตน์ คุณสุวรรณค์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ปริญญาตรี - การบัญชี ปริญญาโท - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๙ ด.	-	-	✓	-	๑ ต.ค.๕๐
๑๒	นางลัดดา ภูมาพันธ์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต ปริญญาโท - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๗ ด.	-	-	✓	-	๑๖ ก.ค.๕๐
๑๓	นางเพ็ญศรี อินทร์ทิพย์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ปริญญาตรี - การจัดการทั่วไป	๑๗ ปี ๕ ด.	-	-	-	-	๑๖ พ.ย.๔๙
๑๔	นางธนาวดี ทองพันซัง	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชน.	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ ด.	-	-	-	-	๑ มี.ย.๔๙
๑๕	นางศศิธร เกานอ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชน.	ปวส. - การบัญชี ปริญญาตรี - บัญชีบัณฑิต	๑๖ ปี ๒ ด.	-	-	-	-	๑๘ เม.ย. ๕๐
๑๖	นายสมพงษ์ รัตมี	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปก.	ปวส. - คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔ ปี ๒ ด.	-	-	-	-	๒ ธ.ค.๖๒

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองช่าง</b>									
๑๗	นายสมเกียรติ รัศมี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	ปริญญาตรี – เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๗ ปี ๙ ด.	-	-	-	-	๑ ก.ย.๓๙
๑๘	นายมนต์ชัย ไวทยะเสวี	วิศวกรโยธา	ชก.	ปริญญาตรี – วิศวกรรมโยธา	๙ ปี ๙ ด.	-	-	-	-	๑ มิ.ย.๔๙
๑๙	นายเชาวฤทธิ์ สิทธิโท	นายช่างโยธา	ชน.	ปริญญาตรี – เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง ปริญญาตรี - วิศวกรรมโยธา ปริญญาโท-วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๓ ด.	-	✓	-	-	๑๖ พ.ย.๔๙
๒๐	นายประวิทย์ ศุภเลิศ	นายช่างไฟฟ้า	ปน.	ปวส. – ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๗ ปี ๗ ด.	-	-	-	-	๒๘ พ.ย.๕๙
	<b>กองการศึกษา</b>									
๒๑	นางรัชนิกรณ์ แสนพันธ์	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	ต้น	ปริญญาโท - การศึกษามหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๓ ด.	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	-	-	-	๑๒ พ.ย.๕๐
๒๒	นางสาวณภภัช มีพร้อม	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ป.ตรี - บัญชีบัณฑิต	๙ ปี ๙ ด.	-	-	✓	-	๑ มิ.ย.๔๙
๒๓	นางสาวทรัพย์ทวี มะณีย์	ครูวิทยฐานะ	ชพ.	ป.โท - บริหารการศึกษา	๑๑ ปี ๕ ด.	-	-	✓	✓	๔ มิ.ย.๕๕
๒๔	นางสุนณา ทองพันซัง	ครูวิทยฐานะ	ชก.	ปริญญาตรี - การศึกษาปฐมวัย ปริญญาโท - การบริหารการศึกษา	๑๐ ปี ๖ ด.	-	-	-	-	๒ ธ.ค.๕๖
๒๕	นางยุพาภรณ์ สิงห์คำ	ครูวิทยฐานะ	ชก.	ปริญญาตรี - การศึกษาปฐมวัย ปริญญาโท - การบริหารการศึกษา	๘ ปี ๙ ด.	-	-	-	-	๑ ก.ย.๕๗
๒๖	นางกัญญารัตน์ นนทบุตร	ครูวิทยฐานะ	ชก.	ปริญญาตรี - การศึกษาปฐมวัย ปริญญาโท - การบริหารการศึกษา	๙ ปี ๕ ด.	-	-	-	-	๕ ม.ค. ๕๘

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>									
๒๗	นางรวิสร่า รัศมี	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการฯ	ต้น	ปริญญาโท - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๓ ด.	-	-	✓	-	๑ พ.ย.๔๙
๒๘	นางสาวนงลักษณ์ พันสนอก	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ปริญญาตรี - การจัดการทั่วไป ปริญญาโท - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๒ ด.	-	-	✓	-	๑ เม.ย.๕๑

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารงานบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการพัฒนา และรักษาคูบุคลากรที่เป็นคนดี มีคุณธรรม มุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริม และการพัฒนาตำบลหมากแข้งอย่างยั่งยืน”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิต และการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาคูบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง

### ๔.๓ ค่านิยม

“เป็นองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ สรรสร้างคนดีมีคุณธรรม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาคูบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจรรยาบรรณ วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและ การสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป หลักสูตร นวช.ตรวจสอบภายใน หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักป้องกันฯ หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หลักสูตร นักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตร นายช่างโยธา ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๙	๕	๑๐๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๒</b>	<b>๙</b>	<b>๕</b>	<b>๑๐๐,๐๐๐</b>	<b>๔๐๕,๐๐๐</b>	<b>๒๒๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๒๘	๒๘	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรม การจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๒	๒	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๓๐</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๔๖๑,๐๐๐</b>	<b>๔๖๖,๐๐๐</b>	<b>๔๖๖,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลของ อปท.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๒	๒	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑	๒	๒	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๓) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังและแผนพัฒนาบุคลากร	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ/ กรมส่งเสริมฯ
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	๑) อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๕๕	๕๕	๕๕	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้	๑) กิจกรรมถ่ายทอดความรู้อัปเดตทักษะการปฏิบัติงาน	การรายงานผลการฝึกอบรมหลังฝึกอบรม ๗ วัน	๒๘	๒๘	๒๘	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน	๒	๙	๕	๑๐๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๘๘</b>	<b>๙๗</b>	<b>๙๓</b>	<b>๒๐๐,๐๐๐</b>	<b>๕๙๕,๐๐๐</b>	<b>๓๒๕,๐๐๐</b>		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๒๘	๒๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๘	๒๘	๒๘	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๑๑๒</b>	<b>๑๑๒</b>	<b>๑๑๒</b>	<b>๕๐๐,๐๐๐</b>	<b>๕๐๐,๐๐๐</b>	<b>๕๐๐,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาเด็กเล็กทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๙	๕	๑๐๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาเด็กเล็กทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๓	๓	๔๕๕,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐	๔๖๖,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖	๖	๖	๒๐๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๔	๒๒	๑๘	๑,๒๕๕,๐๐๐	๑,๗๗๖,๐๐๐	๑,๕๑๖,๐๐๐	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ อื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ทราบ

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ  | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล                                    | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |                         |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง

ที่ ๒๖๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ตามที่แผนพัฒนาบุคลากร(ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมครบกำหนดและให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙) ดังนี้

- |                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| ๑.นายก อบต.หมากแข้ง                 | ประธานคณะกรรมการ   |
| ๒.รองปลัด อบต.หมากแข้ง              | กรรมการ            |
| รักษาการเลขานุการ ปลัด อบต.หมากแข้ง |                    |
| ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง                | กรรมการ            |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง                | กรรมการ            |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดฯ                 | กรรมการ            |
| ๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา            | กรรมการ            |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม     | กรรมการ            |
| ๘.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ          | กรรมการ/ เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙) ให้ความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและให้รายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายแสวง เชื้อทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง



## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



**องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี**  
**อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ**

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

<b>๑) โครงการ/กิจกรรมที่ ๑ :</b> โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแบบบูรณาการท้องถิ่นท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
<b>๒) ผลการดำเนินการ</b>	
<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ - มีจำนวนทั้งหมด ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ % ของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาอบต. และผู้นำชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง</li></ul> <p>๓. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์</p> <p>๓.๑ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาอบต.และผู้นำชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในท้องถิ่น/ชุมชน</p> <p>๓.๒ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาอบต.และผู้นำชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ตลอดจนสามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาถ่ายทอดหรือเผยแพร่ให้ชุมชนเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น ท้องที่ หรือชุมชนตนเองแบบบูรณ</p> <p>๓.๓ ได้ส่งเสริมการเรียนรู้นอกองค์กร สร้างประสบการณ์จากการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ สร้างความสามัคคีในองค์กร รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันระหว่างท้องถิ่นและท้องถิ่นในตำบลหมากแข้ง</p>	
<b>๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</b>	
<b>งบประมาณที่ได้รับ</b>	<b>ผลการใช้จ่ายงบประมาณ</b>
๔๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (สี่แสนห้าหมื่นบาทถ้วน)	๔๓๘,๒๗๐.๐๐ บาท (สี่แสนสามหมื่นแปดพันสองร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน)
<b>๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ</b>	
<b>ระยะเวลาเริ่มต้นโครงการ</b>	<b>ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ</b>
๑๐ มกราคม ๒๕๖๖	๑๓ มกราคม ๒๕๖๖
<b>๕) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</b>	
<b>ปัญหา/อุปสรรค</b>	<b>ข้อเสนอแนะ</b>
- ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ



๑) โครงการ/กิจกรรมที่ ๒ : โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	
๒) ผลการดำเนินการ	
<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีจำนวน ทั้งหมด ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ % ของกลุ่มเป้าหมาย</li> </ul> <p>๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง</li> </ul> <p>๓. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานได้</li> <li>๒) บุคลากรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรสุจริตในหน่วยงาน</li> </ul>	
๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม	
งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
๕๐,๐๐๐ บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ	
ระยะเวลาเริ่มต้นโครงการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ
๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๕) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	
ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ

๑) โครงการ/กิจกรรมที่ ๓ : กิจกรรม การรณรงค์ร่วมใจด้านการทุจริต คอร์รัปชัน ZERO TOLERANCE ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
๒) ผลการดำเนินการ	
<p>๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีจำนวน ทั้งหมด ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ % ของกลุ่มเป้าหมาย</li> </ul> <p>๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง</li> </ul> <p>๓. ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและวัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รับทราบแนวทาง DOs &amp; Don'ts “ข้อควรทำ ข้อไม่ควรทำ”</li> <li>๒) คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีคุณธรรมสุจริต บุคลากรทุกคน งดรับของขวัญ และของกำนัลในการปฏิบัติหน้าที่ทุกกรณี</li> <li>๓) คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีจิตสำนึกการทำงานด้วยใจบริการ การสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร</li> <li>๔) คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทราบถึงรายละเอียดเนื้อหาของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และนำหลักเกณฑ์ตามประมวลจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือปฏิบัติ</li> </ol>	
๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม	
งบประมาณที่ได้รับ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
- ไม่มีงบประมาณ	- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ	
ระยะเวลาเริ่มต้นโครงการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ
๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๕) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	
ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง		วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)		หมายเหตุ
		อัตรา	ชื่อ - สกุล	บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	๑	-	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	นายจรัสศักดิ์ ปัญญาคม	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>			-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	นางจิรฐา ปิยะวงษ์	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	นายพิทักษ์ ทองพันชั่ง	๑ ก.ค.๒๕๖๖	-	ย้ายเปลี่ยนสายงาน จากนักทรัพยากร บุคคลฯ เป็นนักวิเคราะห์ นโยบายฯ คำสั่งที่ ๓๑๐/ ๒๕๖๖ ลว. ๒๙ มี.ย.๒๕๖๖
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	นายชำนาญ ร่องเมือง	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	นางวิจิตรา อุดร	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	นางสาวศรัญญา ก่อพันธ์	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	นายปณณพัฒน์ เนาวบุตร	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	นายอนุสรณ์ กานกายนต์	-	-	

ตำแหน่ง	จำนวนรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การ ครอง ตำแหน่ง	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)		หมายเหตุ
				บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	นางสาวจันทิมา กล่อมปัญญา	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	นางสาวอรอุมา เนาวรัตน์	-	-	
ภารโรง	๑	๑	นายเสถียน เนาวบุตร	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	นายไกรมาส ผงกุลา	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	นายคณา เขียวสะอาด	๒๕ พ.ย.๖๕	-	ปรับจากพนักงาน จ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตามคำสั่งที่ ๕๘๒/ ๒๕๖๕ ลว. ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	นายสันติ ทองใส	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	นายไกรสร แก้วคำ	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๑	-	-	-	-	
แม่ครัว	๑	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-	
ยาม	๑	-	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถขยะ)	๑	-	-	-	-	

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง		วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)		หมายเหตุ
		อัตรา	ชื่อ - สกุล	บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย	
คนงานทั่วไป	๑	๑	นางสาวหฤดี ปัญญาคม	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	นางสาวสุภาพร บุตรดี	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	-	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>				-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	นางสาวจิราพร พูลอ่อน	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	นางบัวรัตน์ คุณสุวรรณค์	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	นางลัดดา ภูมาพันธ์	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	นางเพ็ญศรี อินทร์ทิพย์	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	นางศศิธร เจานอ	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	นางธนาวดี ทองพันซัง	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	นายสมพงษ์ รัศมี	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	นางสาวพูนสวัสดิ์ โมทะจิต	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>						
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)	๑	๑	นายสมเกียรติ รัศมี	๓ เม.ย.๒๕๖๖	-	ย้ายสายงานบริหาร เป็นระดับกลาง ตาม คำสั่ง ๑๘๑/๒๕๖๖ ลว. ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	จำนวนรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การครองตำแหน่ง		วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)		หมายเหตุ
		อัตรา	ชื่อ - สกุล	บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	นายมนต์ชัย ไวทยะเสวี	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	นายเชาวฤทธิ์ สิทธิโท	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	นายประวิทย์ ศุภเลิศ	-	-	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	นางสาวนุชนาฏ ดาวใส	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	นายวินัย ทองพันซัง	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	นายศราวุธ ภางาม	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	-	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	นายนิกร สาระพล	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	นายสัญญา จันทเภา	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	นายบรรพต ธรรมคุณ	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>				-	-	
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	รัชนิกรณ์ แสพนันธ์	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	นางสาวณภากัช มีพร้อม	-	-	
นักสันทนการ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๓)	๑	๑	นางสาวทรัพย์ทวี มะณีญ์	-	-	

ตำแหน่ง	จำนวนกรอบ อัตรากำลัง (อัตรา)	การ ครอง ตำแหน่ง	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)	วัน /เดือน/ปี (งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)		หมายเหตุ
				บรรจุ/แต่งตั้ง	โอน/ย้าย	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๑	๑	นางสุมนา ทองพันชั่ง	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๑	๑	นางยุพภรณ์ สิงห์คำ	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๒)	๑	๑	นางกัญญารัตน์ นนทบุตร	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>						
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	นางรวิศรา รัศมี	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	นางสาวนงลักษณ์ พันสนอก	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>						
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	๑	๑	นางสาวมณฑิ ใจอยู่	๘ ก.พ.๒๕๖๖	-	เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากระดับชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษตามคำสั่งที่ ๓๑๕/๒๕๖๖ ลว. ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๖</b>	<b>๔๕</b>				

ข้อมูลสถิติบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอ เมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑	โครงการอบรม หลักสูตร การปิดบัญชีและจัดทำรายงานงบการเงินของอปท.ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) รุ่นที่ ๕	๑ คน	๑. นางบัวรัตน์ คุณสุวรรณค์	ระหว่างวันที่ ๑๘ -๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี
๒	ฝึกอบรมเพิ่มทักษะการพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียงรูปแบบ"โคก หนอง นา" และการสร้างและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่มาประยุกต์สู่ "เขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง" จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ.๒๕๖๕	๑ คน	นางสาวนงลักษณ์ พันสนอก	วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	โรงแรมเกษศิริ จังหวัด ศรีสะเกษ
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ( Ltax online) รุ่นที่ ๒๐	๒ คน	๑.นางลัดดา ภูมาพันธ์ ๒.นายสมพงษ์ รัมย์	ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖	โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
๔	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ก.เรื่องการทรัพยากรบุคคลฉบับที่ ๔	๑ คน	๑. นายจิรศักดิ์ ปัญญาคม	ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖	โรงแรมลายทอง จังหวัดอุบลราชธานี
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การปฏิบัติงานในระบบบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่” (New GFMS Thai) รุ่นที่ ๑	๒ คน	๑.นางบัวรัตน์ คุณสุวรรณค์ ๒.นางสาวจิราพร พูลอ่อน	ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖	โรงแรม บียอนด์ สวีท เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร



ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการนำประเด็นยุทธศาสตร์และหมุดหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) รุ่นที่ ๔	๒ คน	๑.นางสาวจิรัฐา ปิยะวงษ์ ๒.นางสาวอรอุมา เนาวรัตน์	ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖	โรงแรมเนวาด้า คอนเวนชั่น จังหวัดอุบลราชธานี
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อเชื่อมโยงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสู่การจัดการจัดบริการสาธารณะ ใน อปท.อย่างมีประสิทธิภาพ”	๒ คน	๑.นายจรัสศักดิ์ ปัญญาคม ๒.นางสาวอรอุมา เนาวรัตน์	ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี
๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic certificate in public procurement e-CPPP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อม รุ่นที่ ๑	๑ คน	๑.นางเพ็ญศรี อินทร์ทิพย์	๒๓ เมษายน ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร
๙	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอปท.เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLTV สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ รุ่นที่ ๑๖	๒ คน	๑.นางยุพาภรณ์ สิงห์คำ ๒.นางสาวทรัพย์ทวี มะณีย์	ระหว่างวันที่ ๖ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖	โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
๑๐	โครงการอบรมหลักสูตร “บูรณาการองค์ความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (Laws) ทฤษฎีทางการบริหารและสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ คน	๑.นายจรัสศักดิ์ ปัญญาคม ๒.นางสาวจิรัฐา ปิยะวงษ์	ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	โรงแรมสุนีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑๑	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ” รุ่นที่ ๗	๑ คน	๑.นางสาวมนฤดี ใจอยู่	ระหว่างวันที่ ๖ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖	๑) วันที่ ๖ - ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ อบรมออนไลน์ ณ ที่พัก อาศัย ๒) วันที่ ๑๓ - ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ อบรมสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น ซอยคลองหลวง ๘ ตำบล คลองหนึ่ง อำเภอคลองหนึ่ง จังหวัด ปทุมธานี
๑๒	โครงการ “ตรวจสอบแก้ไขการจัดทำงาน ในระบบ e - laas ตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการ ปิดงบการเงินรวม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้ สอดคล้องมาตรฐานบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑	๒ คน	๑.นางบัวรัตน์ คุณสุวรรณค์ ๒.นางลัดดา ภูมาพันธ์	ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	โรงแรมบ้านสวนคุณตา จังหวัดอุบลราชธานี
๑๓	โครงการอบรมหลักสูตร การบูรณาการฐานข้อมูล สวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุ คนพิการผู้ป่วยเอดส์ และการเตรียมความพร้อม การบริหารงานสวัสดิการ สังคม	๑ คน	๑.นางวิวิธรา รัศมี	ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	ชื่อ-สกุล	ระยะเวลา	สถานที่
๑๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และการรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๓ คน	๑.นายจिरศักดิ์ ปัญญาคม ๒.นางสาวจิรัฐา ปิยะวงษ์ ๓.นางสาวอรอุมา เนาวรัตน์	ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖	โรงแรมลายทอง จังหวัดอุบลราชธานี

#### ปัญหา/อุปสรรค

- ๑) ยังขาดการส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่มีการต่อยอดความรู้ที่ได้รับให้บุคลากรคนอื่นทราบ

#### ข้อเสนอแนะ

- ๑) เห็นควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนางานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นประจำทุกปี
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้