

แผนพัฒนาบุคคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย
อำเภอห้วยชนะชัย จังหวัดยโสธร

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต.

โทร./โทรสาร ๐ ๔๕๗๙ ๙๙๙๙

www.nonsai.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสงวนศักดิ์ ยางก้อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย

คำนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทรายจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย
ตุลาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๒
๓. โครงสร้างส่วนราชการ	๓
๔. ข้อมูลของบุคลากร	๔
๕. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาบุคลากร	๕
๖. เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๖
๗. วิธีการดำเนินการ	๗
๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๘
๙. การประเมินการฝึกอบรม	๘
๑๐. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๙

แผนการพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลโนนทราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการ การบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

มีการกำหนดโครงสร้างและการจัดระบบงาน วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การ บริหารส่วนตำบลโนนทราย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบล

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

มีการวางแผนการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการ พิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกฯ จากผู้แทนหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานซึ่งมีองค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

๔. นโยบายการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยนำผลการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน พิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นไปตามกฎหมายเหมาะสม เป็นธรรม

๕. นโยบายสร้างการความสัมพันธ์ภายในองค์กร

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวความคิดมุมมอง นำเสนอแนว คิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ การจัดการเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน การระงับข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

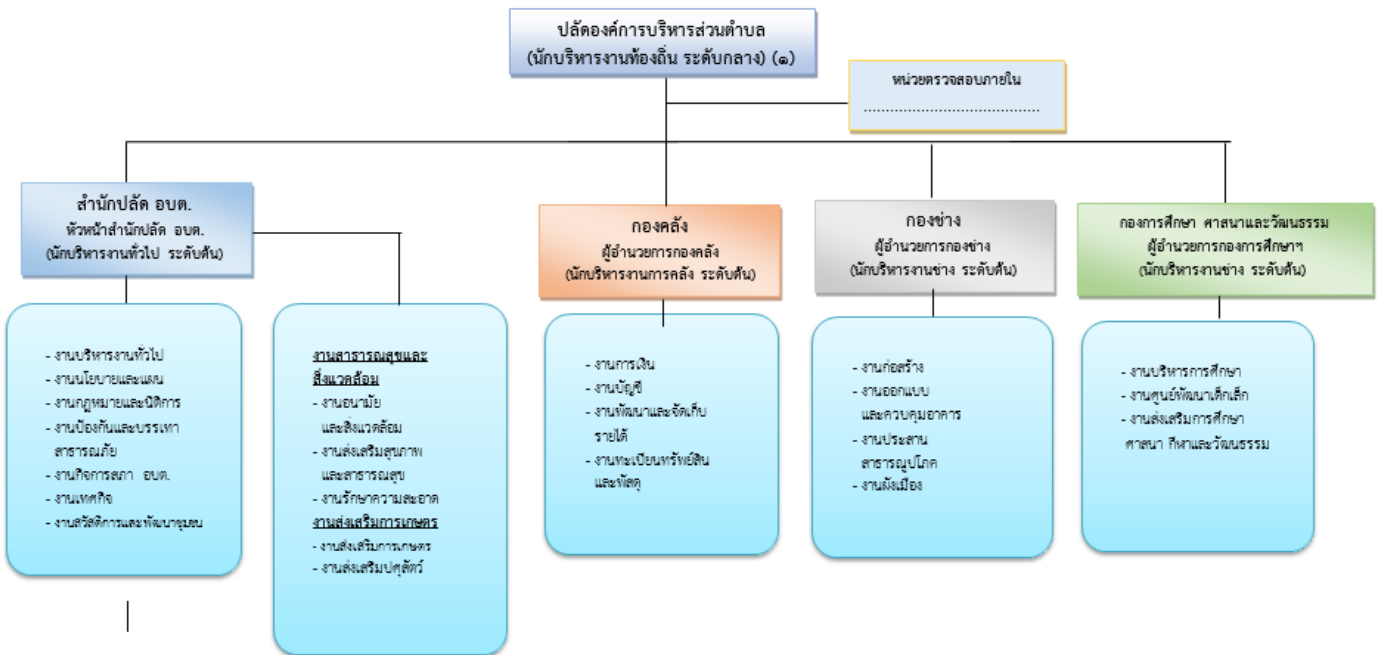
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๓. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.โนนทราย (ประเภทสามัญ)



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๐	๑	๑๐	๕	๒	๓	๒๑
ว่าง	๑	๐	๔	๔	๓	๓	๑๕
รวม	๑	๑	๑๔	๙	๕	๖	๓๖

๔. ข้อมูลบุคลากร

คณะผู้บริหาร

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษาตอนปลาย (คน)	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า (คน)
นายก อบต.	๑	๑	-	-	-	๑
รองนายก อบต.	๒	๑	๑	๒	-	-
เลขาธิการนายก อบต.	๑	๑	๑	-	-	๑

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ประถมศึกษา (คน)	มัธยมศึกษาตอนปลาย (คน)	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า (คน)
ประธานสภา อบต.	๑	๑	-	-	๑	-
รองประธานสภา อบต.	๑	๑	-	-	๑	-
เลขาธิการสภา อบต.	๑	๑	-	-	-	๑
สมาชิกสภา อบต.	๔	๑	๓	๑	๓	-

พนักงานส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	๑
วิชาการ	๖	๒	๔	-	๔	๒
ทั่วไป	๔	๒	๒	-	๔	-

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
ครู ค.ศ.๑	๑	-	๑	-	๑	-

พนักงานจ้าง

ประเภท	จำนวน (คน)	เพศ		การศึกษา		
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี (คน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๓	๖	๑	๘	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๒	๖	๕	๓	-

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๒ ด้าน ซึ่ง ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

(๑) จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๕. มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ ตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๖. มีการกำหนดปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
๗. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. มีการทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปริมาณ งานจึงมากกว่าจำนวนบุคลากร
๖. ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมากกว่าจำนวน บุคลากรแต่ละตำแหน่งจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน
๘. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติ อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
๙. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

(๓) โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการใช้ระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๕. มีความคุ้นเคยกันระหว่างประชาชน ผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ ทำให้ประสานความร่วมมือได้ดี
๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๗. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ อปท. มีมาก และแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีแนวโน้มสูงขึ้น งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน
๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู่ปัญหาเศรษฐกิจ จึงมีเวลาให้องค์กรอย่างจำกัด
๖. ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๖. เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย อันเป็นการรองรับการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจริงจังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ไว้ดังนี้

๑. คณะผู้บริหาร

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.๑ ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ ตำแหน่ง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล (จำนวน ๒ คน)
- ๑.๓ ตำแหน่ง เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ๒.๓ ตำแหน่ง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๒ ตำแหน่ง รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ ตำแหน่ง เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ ตำแหน่ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย ทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๓. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ๓.๑ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๓.๒ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)

- ๓.๓ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
- ๓.๔ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)
- ๓.๕ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)

๔. สายงานผู้ปฏิบัติ (พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป - ประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างจะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ๔.๑ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
- ๔.๒ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔.๓ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
- ๔.๔ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
- ๔.๕ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
- ๔.๖ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๔.๗ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๔.๘ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๔.๙ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๔.๑๐ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๑๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔.๑๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
- ๔.๑๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๔.๑๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๔.๑๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๔.๑๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๔.๑๗ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ๔.๑๘ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
- ๔.๑๙ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- ๔.๒๐ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
- ๔.๒๑ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง
- ๔.๒๒ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
- ๔.๒๓ ตำแหน่ง คนงาน

๗. วิธีการดำเนินการ

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

- ๑) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร
- ๒) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก
- ๓) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน
- ๔) การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคน (คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องดังต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงานและสวัสดิการ เป็นต้น

๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา


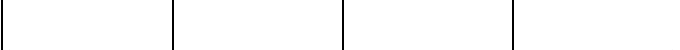


ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทรายตามรายการดังนี้

๑. งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายการเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย
๒. งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายการเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทราย
๓. แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายการเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๙. การประเมินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ๑) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง
- ๒) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง)
- ๓) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	แผนดำเนินงาน			
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๒๒.	หลักสูตรการเขียนแบบก่อสร้าง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	คัดเลือกผู้ที่สนใจเข้าอบรม	๕,๐๐๐				
๒๓.	หลักสูตรให้ความรู้แก่ผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารท้องถิ่น	ผู้บริหารท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐				
๒๔.	การให้ความรู้แก่ประธานสภา และสมาชิกสภาฯ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจแก่ประธานสภา และสมาชิกสภาฯ	ประธานสภา และสมาชิกสภาฯ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๓๕,๐๐๐				
๒๕.	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาจิตสำนึกที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในสังกัด	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง พนักงานจ้าง ๑ ครั้ง/ปี	๕๐,๐๐๐				
๒๖.	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรและประชาชน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง พนักงานจ้างและประชาชน ๑ ครั้ง/ปี	๕๐,๐๐๐	