แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	**๔**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๔
๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบล	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล	๑๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	**๑๖**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล	๑๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	๑๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	๒๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๑
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	**๒๔**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๔
๔.๓ ค่านิยม	๒๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	**๓๑**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๑
๕.๓ บทสรุป	๓๒

สารบัญ

เรื่อง

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๔. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่ามีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ

บริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราสีมา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเป็น ไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))

๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า (มาตรา ๑๗ (๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) ภารกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน

๒. การพัฒนารายได้

๓. การส่งเสริมการเกษตร

๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการแปรรูปอาหารและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๕. การสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อน

๘. การสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน (การแก้ไขปัญหายาเสพติด)

๙. การให้ความช่วยเหลือประชาชน

๑๐. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๑๑. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดเป็นสำคัญเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒) ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๓) ทักษะการบริหารข้อมูล

๔) ทักษะการบริหารโครงการ

๕) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๖) ทักษะการสืบสวน

๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๘) ทักษะการประสานงาน

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย

๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๕) ความรู้เรื่องเศรฐกิจพอเพียง

๖) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

๗) ความรู้การบริหารความเสี่ยง

๘) ความรู้เรื่องผลกระทบต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

๙) ความรู้เรื่องการเงิน การบัญชี และพัสดุ

๑๐) ความรู้การบันทึกบัญชีในระบบ LAAS

๑๑) ความรู้เรื่อง ออกแบบ นวัตกรรมและหลักสูตร

๑๒) ความรู้เรื่องการาจัดการเรียนแบบ STEM

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑) ต้องการความรู้เรื่องระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน

๒) การใช้งานนำเสนอ Powerpoint

๓) การสร้างแบบ สอบ ถาม Googte Form

๔) โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อพัฒนางานด้านการจัดทำแผนการดำเนินงานของท้องถิ่น

๕) การพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล

๖) งานด้านระบบไฟฟ้าแสงอาทิตย์ที่พัฒนาขึ้นต่อเนื่อง

๗) งานช่าง

๘) การตรวจรับพัสดุและตรวจรับงานจ้าง

๙) งานด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะมูลฝอย

๑๐) งานตรวจสอบภายใน

๑๑) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม

๑๒) พัฒนางานด้านการศึกษาท้องถิ่น

๑๓) ด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก

(๔) ความต้องการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างน้อย ปี ละ ๑ หลักสูตร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข็มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข็มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่ามากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

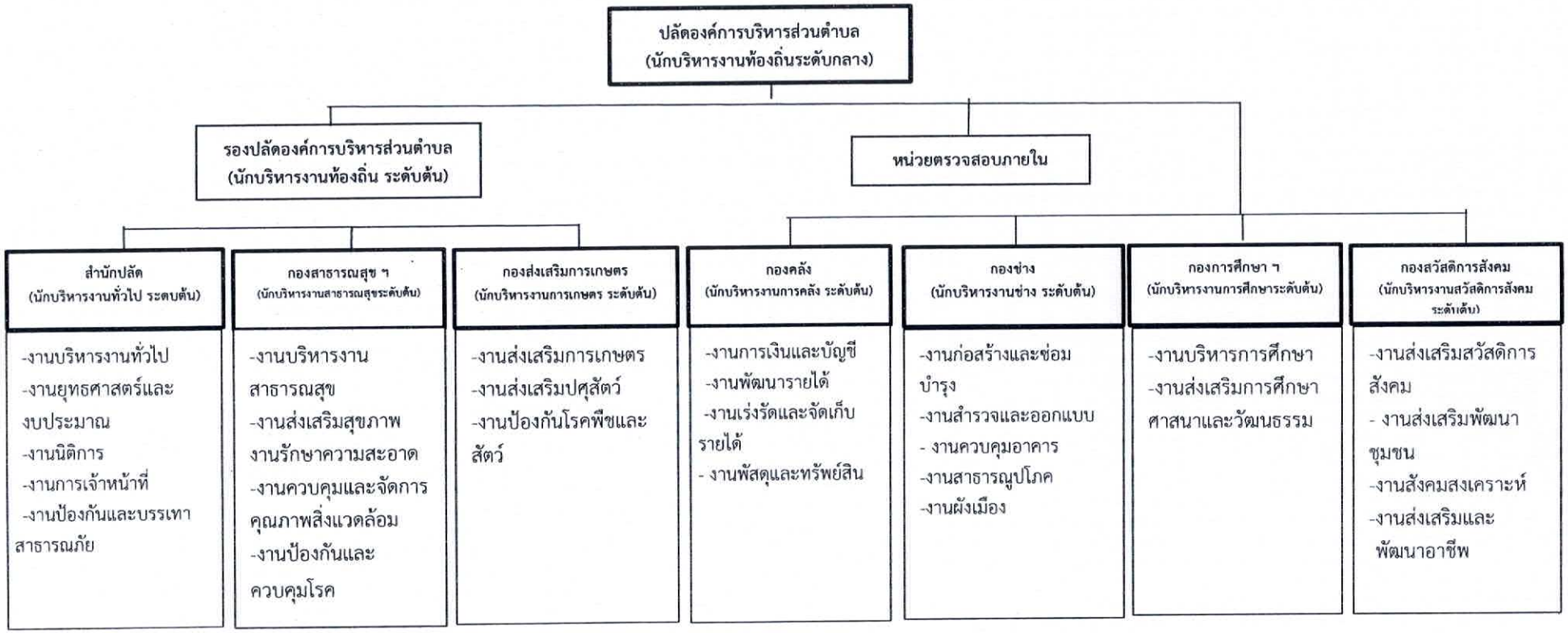
๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองสาธารณสุข	กองส่งเสริมารเกษตร	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสัมคม	รวม
มีคนครอง	๒	๑	๔	๒	๒	๒	๒	๖	๒	๒๓
ว่าง	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๑	๒	๐	๖
รวม	๒	๑	๔	๒	๓	๔	๓	๘	๒	๒๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคลากร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๗	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		**๔**	**๕**	**๕**	**๕**	**+๑**	**-**	**-**	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๑๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๔	นายช่างโยธา (ปง. /ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง. /ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
๑๖	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
รวม		๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๒๐	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.อบต.โนนค่า ณ โรงเรียนบ้านโคกหินเหล็กไฟ								
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
๒๕	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.อบต.โนนค่า ณ โรงเรียนบ้านกุดหัวช้าง								
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
	พนักงานจ้าง								
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.โรงเรียนบ้านกุดปลาเข็งเหมืองลี่								
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
	พนักงานจ้าง								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๘	๑๒	๑๒	๑๒	+๑			
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๓๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
รวม		๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑		-	-	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u>								
๓๖	นักบริหารงานการเกษตร (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	เจ้าพนักงานสัตวบาล	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓	๔	๔	๔				
รวมทั้งสิ้น		๒๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๙			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๑	๓	๑๒	-	๑๖
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๑	-	๔	๑	-	๗
รวม	๑	๑	๑	๗	๑๓	-	๒๓
คิดเป็นร้อยละ	๔.๓๕	๔.๓๕	๔.๓๕	๓๐.๔๓	๕๖.๕๒	๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) นักบริหารงานการเกษตร	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๔) นักวิชาการพัสดุ ๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักวิชาการเกษตร ๙) นักพัฒนาชุมชน	๑) นายช่างโยธา ๒) นายช่างไฟฟ้า ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕) เจ้าพนักงานธุรการ ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานสวนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๑.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๓	๑	-	๗	๔๖.๔๐
วิชาการ	-	-	๑	๑	-	๒	๑	-	๕	๔๓.๒๐
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒	๔๐.๕๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-		๑	๔	๑	๑	-	๗	๔๓.๘๐
รวม	-	-	๒	๓	๗	๗	๔	-	๒๓	
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๘.๗๐	๑๓.๐๔	๓๐.๔๓	๓๐.๔๓	๑๗.๔๐	-	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ซึ่งจากตารางโครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลจะเป็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบล มีอายุ เฉลี่ย ๒๕ – ๕๔ ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน จึงไม่มีการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในช่วง ๓ ปี ข้างหน้าในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่ากำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จำนวน ๒๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๓ ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า สำนักงาน ก.อบต. สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางสาวนันทนา เกี้ยวสันเทียะ	ปลัด อบต.	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๐ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน อปท.	-	-	-	
๒	ว่าที่ร้อยตรีเกษม แป้นหมื่นไวย	รองปลัด อบต.	ต้น	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	
	<u>สำนักปลัดอบต. (๐๑)</u>									
๓	นางสาวชนัฐตา พัฒนภาไชย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๔	นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรบุคลากร	-	-	-	
๕	นางสุนันทา สวงโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรวิชาการนโยบายและแผน	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>									
๖	นางสาวกนกวรรณ ไทยงูเหลือม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>									
๗	นายยุทธชัย แสนสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค)	๙ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๘	นายอภิวิชญ์ พวงสันเทียะ	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	๒ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>									
๙	นางธัญญารัตน์ นวลประเสริฐ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสุขภาพชุมชน)	๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๐	นางสาวนงลักษณ์ อิสันเทียะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ เดือน		+๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
				(สาธารณสุขศาสตร์)						
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)</u>									
๑๑	นางสาวสนทยา เอิกเริมรัมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๐ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>									
๑๒	นางสาวพัชรินทร์ ชอสันเทียะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	
๑๓	นางสาวอรพรรณ ขวัญศิวิไลย์	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>									
๑๔	นายภัทราวุธ ถนอมพุทรา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u>									
๑๖	นายมนต์สรร ฉัตรสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	วิทยาศาตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีการผลิตพืช)	๘ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานการเกษตร	-	-	-	
รวม							๑	๑	๑	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

"บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่ามีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาตำบลโนนค่าตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

"ยึดมั่นธรรมภิบาล บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มืออาชีพ ในการบริการเพื่อประชาชน"

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมี คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสตามหลักธรรมมาภิบาล ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.โนนค่า
	๒) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลของ อบต.โนนค่า ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.โนนค่า
	๓) โครงการวันท้องถิ่นไทย	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) โครงการ	อบต.โนนค่า
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการแข่งขันกีฬาโนนค่าเกมส์	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาของอบต.โนนค่า (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การโครงการ	อบต.โนนค่า
	๒) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.โนนค่า
รวม			๓๙๐	๓๙๐	๓๙๐	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) การจัดการความรู้ของส่วนราชการภายใน อบต.โนนค่า	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	๓	๓	-	-	-	๑) การจัดทำคู่มือ ๒) การเผยแพร่ผ่านทางเวบไวต์	อบต.โนนค่า
รวม			๒๓	๒๓	๒๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วตำบลบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	๑	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๔,๔๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒	๒	๒	๔๓,๕๐๐	๔๓,๕๐๐	๔๔,๔๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	๑	๑	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๒๓	๒๕	๒๕	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๔,๙๐๐	๒๑๔,๙๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๕	๕	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	๔๙๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๔๓,๕๐๐	๔๓,๕๐๐	๔๔,๔๐๐	
๔	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๔,๙๐๐	๒๑๔,๙๐๐	
รวม		**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**๗๕๓,๕๐๐**	**๗๕๘,๔๐๐**	**๗๕๙,๓๐๐**	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น

๑) พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหารท้องถิ่น	๒ คน	วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ๒ คน
๒) พนักงานส่วนตำบลสายอำนวยการท้องถิ่น	๖ คน	วุฒิการศึกษา ปริญญาโท ๖ คน
๓) พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ	๕ คน	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ๑ คน ปริญญาโท ๔ คน
๔) พนักงานส่วนตำบลสายทั่วไป	๒ คน	วุฒิการศึกษา ปวส. ๑ คน ปริญญาตรี ๑ คน
๕) พนักงานจ้าง	๗ คน	วุฒิการศึกษา ม.๓ ๑ คน ปวช. ๑ คน ปริญญาตรี ๔ คน ปริญญาโท ๑ คน
รวม	**๒๒ คน**	

๒. ในปีที่ผ่านมีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ดังนี้

๑ หลักสูตรตามสายงาน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑ ราย
๒ หลักสูตร การพัฒนาทักษะ	จำนวน	๒ ราย
๓ หลักสูตร การพัฒนาความรู้	จำนวน	๑๑ ราย
๔ หลักสูตร การพัฒนางาน	จำนวน	๓ ราย
๕ หลักสูตร e-Learning	จำนวน	๗ ราย
๖ ไม่ได้รับการพัฒนา	จำนวน	๑ ราย

๓.ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน

๑. ยังไม่มีโปรแกรมที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทุกระบบอย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานด้านเอกสารล่าช้าและไม่ทันเวลา

๒. กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้อยากต่อการปฏิบัติงาน

๓. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๔. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

๔. ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีปัญหาจากการขาดความรู้ ในเรื่องใดที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

๑. ขาดความรู้เรื่อง กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	จำนวน	๕ ราย
๒. ขาดความรู้เรื่อง กฎหมายใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	๕ ราย
๓. ขาดความรู้ เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	๔ ราย
๔. ขาดความรู้เรื่องการเขียนโครงการที่ดี	จำนวน	๑ ราย
๕. ขาดความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	จำนวน	๔ ราย
๖. ขาดความรู้เรื่องการติดตามและการประเมินผล	จำนวน	๑ ราย
๗. ขาดความรู้เรื่องการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑ ราย
๘. ขาดความรู้เรื่องการควบคุมภายในขององค์กร	จำนวน	๑ ราย
๙. ขาดความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๑ ราย

๕. บุคลากรมีปัญหาจากการขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ขาดทักษะด้านคอมพิวเตอร์	จำนวน	๑๐ ราย
๒. ขาดทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	จำนวน	๓ ราย
๓. ขาดทักษะเกี่ยวกับไฟฟ้าแรงสูง	จำนวน	๑ ราย
๔. ขาดทักษะ การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน	จำนวน	๑ ราย
๕. ขาดทักษะการบริหารข้อมูล	จำนวน	๑ ราย
๖. ขาดทักษะการจัดการชั้นเรียน	จำนวน	๑ ราย
๗. ขาดทักษะการเขียนหนังสือราชการ	จำนวน	๑ ราย

๖. **จากปัญหาอุปสรรค**ที่พบในการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าต้องการได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพและ สมรรถนะ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการ ดังนี้

ลำดับ	ความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ	ปีงบประมาณ		
		๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)
๑.	**การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน**			
	๑. หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	-
	๒. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-
	๓. หลักสูตร นักบริหารงานช่าง	-	-	๑
๒.	**ความต้องการด้านทักษะ**			
	๑. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๒	๕	-
	๒. ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	๗	๒	๔
	๓. ทักษะการบริหารข้อมูล	๗	๕	-
	๔. ทักษะการบริหารโครงการ	๑	๕	๕
	๕. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๒	๑	๖
	๖. ทักษะการสืบสวน	๒	๓	๓
	๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๓	๓	๑
	๘. ทักษะการประสานงาน	๓	๓	๑
๓.	**ความต้องการด้านความรู้**			
	๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย	๑๖	๖	๕
	๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๘	๔	๒
	๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๖	๕	๒
	๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๔	๒	๔
	๕. ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	๓	๖	-
	๖. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๓	๑	๕
	๗. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๓	๓	๑
	๘. ความรู้เรื่องผลกระทบสิ่งแวดล้อม	-	-	๑

ลำดับ	ความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ	ปีงบประมาณ		
		๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)
๓	**ความต้องการด้านความรู้**			
	๙. ความรู้เรื่องการเงินการบัญชีและพัสดุ	๑	-	-
	๑๐. ความรู้การบันทึกบัญชีในระบบ LAAS	-	๑	-
	๑๑. ความรู้เรื่อง ออกแบบ นวัตกรรมและหลักสูตร	๑	-	-
	๑๒. ความรู้เรื่องการจัดการเรียนแบบ STEM	๑	-	-
๔.	**ความต้องการพัฒนางานที่ปฏิบัติ**			
	๑. ต้องการความรู้เรื่องระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน	๑		
	๒. การใช้งานนำเสนอ Powerpoint		๑	
	๓. การสร้างแบบสอบ-ถาม ผ่าน Googte form			๑
	๔.โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อพัฒนางานด้านการจัดทำแผนการดำเนินงานของท้องถิ่น	๑		
	๕. การพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล	๑	๑	๑
	๖ งานด้านระบบไฟฟ้าแสงอาทิตย์ที่พัฒนาขึ้นต่อเนื่อง		๑	
	๗. งานช่าง			๑
	๘. การตรวจรับพัสดุและตรวจรับงานจ้าง	๑		
	๙. งานด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะมูลฝอย		๑	
	๑๐. งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑
	๑๑. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑
	๑๒. พัฒนางานด้านการศึกษาท้องถิ่น	๑		
	๑๓. ด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	๑		
๔	การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)			
	กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ของ อบต.โนนค่า เรียนรู้ด้วยตนเอง			
	โดยเข้ารับอบรม ผ่านระบบ (e-Learning) อย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร	๒๑	๒๑	๒๑
๕.	หลักสูตรอื่น ๆ			
	๑. การอบรมและศึกษาดูงาน	๒๒	๒๒	๒๒
	๒. การอบรมคุณธรรมจริยธรรม	๒๒	๒๒	๒๒

แบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/ กอง.....

๒. ชื่อ – สกุล.....ตำแหน่ง.....

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. **ในปีที่ผ่านมา**ท่านได้รับการฝึกอบรม/ประชุม สัมมนาในเรื่องใดบ้าง

๑. .....

๒. .....

๓. .....

๔. .....

๕.**ปัญหาอุปสรรค**ที่ท่านพบในการปฏิบัติงาน (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดอธิบายโดยสังเขป)

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ในการปฏิบัติงานท่านมีปัญหาจากการขาดความรู้ ในเรื่องใดที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

๗. ในการปฏิบัติงานท่านมีปัญหาจากการขาดทักษะในเรื่องใดที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

๘. **จากปัญหาอุปสรรค**ที่ท่านพบในการปฏิบัติงาน ท่านต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ฝึกอบรม จัดดำเนินการพัฒนาศักยภาพและ สมรรถนะของท่านในหัวข้อใดบ้าง

กรุณาเครื่องหมาย ที่ต้องการเข้ารับการพัฒนาตนเองในแต่ละปีงบประมาณ อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง

ลำดับ	ความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ	ปีงบประมาณ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	**การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน (สำหรับผู้ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม) ให้ระบุหลักสูตรที่ต้องการ และต้องการพัฒนาในช่วงปีใด**			
	๑.			
๒.	**ความต้องการด้านทักษะ**			
	๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล			
	๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์			
	๑.๓ ทักษะการประสานงาน			
	๑.๔ ทักษะการสืบสวน			
	๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ			
	๑.๖ ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้			
	๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน			
	๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ			
	๑.๙.....			
	๑.๑๐.....			
	๑.๑๑.....			
๓.	**ความต้องการด้านความรู้**			
	๒.๑ ความรู้เรื่องกฎหมาย			
	๒.๒ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง			
	๒.๓ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ			
	๒.๔ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ			
	๒.๕ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ			
	๒.๖ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล			
	๒.๗ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง			
	๒.๘			
	๒.๙.....			
	๒.๑๐.....			
	๒.๑๑.....			

กรุณาเครื่องหมาย ที่ต้องการเข้ารับการพัฒนาตนเองในแต่ละปีงบประมาณ อย่างน้อยทักษะละ ๑ เรื่อง

ลำดับ	ความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ	ปีงบประมาณ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๔.	ความต้องการพัฒนางานที่ปฏิบัติ ณ ปัจจุบัน			
	๓.๑.			
	๓.๒.			
	๓.๓.			
	๓.๔.			
	๓.๕.			
๔	การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)			
	กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ของ อบต.โนนค่า เรียนรู้ด้วยตนเอง			
	โดยเข้ารับอบรม ผ่านระบบ (e-Learning) อย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร			
	ให้ระบุหลักสูตรที่ท่านต้องการพัฒนา ในแต่ละปี			
	๑.			
	๒.			
	๓.			
	๔.			
๕.	หลักสูตรอื่น ๆ			
	๑. การอบรมและศึกษาดูงาน			
	๒. การอบรมคุณธรรมจริยธรรม			

๗. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

****

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
ที่ ๔๔๔ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	กรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
(๙) ผู้อำนวยการการส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
(๑๐) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
(๑๑) นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยให้ร่วมกันกำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องคำนึงถึงลักษณะประเภทของการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการกำหนดหลักสูตร หลักการและเหตุผล เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โทร ๐-๔๔๐๐-๒๑๐๒

ที่ นม ๙๘๓๐๑/ **วันที่** ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าที่ ๔๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว โดยพร้อมเพียงกัน

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ทราบ

๑. ..... ปลัด อบต.
๒. ..... รองปลัด อบต.
๓. ..... ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ..... ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ..... ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ
๖. ..... ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗. ..... ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘. ..... ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
๙. ..... หัวหน้าสำนักปลัด
๑๐. ..... นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า อำเภอสูงเนิน จ.นครราชสีมา
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	แต่งตั้งเป็น	ลายมือชื่อ
๑	นางพรรณี	เสรีอัจฉริยะกุล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวนันทนา	เกี้ยวสันเทียะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	กรรมการ	
๓	ว่าที่ร้อยตรีเกษม	แป้นหมื่นไวย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	กรรมการ	
๔	นางกุลพิพิทย์	มินทร์จันทึก	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นายยุทธชัย	แสนสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๖	นางสาวสนทยา	เอิกเริกรัมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	
๗	นางธัญญารัตน์	นวลประเสริฐ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๘	นางสาวพัชรินทร์	ซอสันเทียะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๙	นายมนต์สรร	ฉัตรสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ	
๑๐	นางสาวชนัฐตา	พัฒนภาไชย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ	
๑๑	นางปัญพัสตร์	ลิ้มสมโภชน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า อ.สูงเนิน จ.นครราชสีมา

.....

ผู้เข้าประชุม

๑. นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล	นายก อบต.โนนค่า	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวนันทนา เกี้ยวสันเทียะ	ปลัด อบต.โนนค่า	กรรมการ
๓. ว่าที่ ร.ต.เกษม แป้นหมื่นไวย	รองปลัด อบต.โนนค่า	กรรมการ
๔. นายยุทธชัย แสนสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางกุลพิพิทย์ มินทร์จันทึก	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวสนทยา เอิกเริกรัมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวพัชรินทร์ ซอสันเทียะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางธัญญารัตน์ นวลประเสริฐ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๙. นายมนต์สรร ฉัตรสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๑๐. นางสาวชนัฐตา พัฒนภาไชย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล นายก อบต.โนนค่า ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ กล่าวเปิดการประชุม ทำหน้าที่เป็นประธานดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่ ๔๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๑๐.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยให้ร่วมกันกำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องคำนึงถึงลักษณะประเภทของการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งการกำหนดหลักสูตร หลักการและเหตุผล เป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

มติที่ประชุม **รับทราบ**

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้ง**

-ไม่มี -

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> **เรื่องการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

ประธานกรรมการ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่ไปที่มาเป็นอย่างไร ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ค่ะ

เลขานุการ - ขอบคุณค่ะท่านประธาน ขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรเดิมของ อบต.โนนค่า ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งในปีนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

เลขานุการ

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.อบต. จังหวัด (ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล) และตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. ให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ เสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีสาระสำคัญ อย่างน้อยประกอบด้วย
๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา นักทรัพยากรบุคคล จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ บุคลากร อบต.โนนค่า

นักทรัพยากรบุคคล

ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร กำหนดให้ บุคลากรท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา หลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับ พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง
๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

โดยแต่ละสูตร สามารถพัฒนาบุคลากรได้ในหลายวิธี ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม อาจเป็นการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การหมุนเวียนงาน หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักทรัพยากรบุคคล

<u>กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร</u>

๑.ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคคลกร ซึ่งได้จากการเก็บแบบสอบถาม สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดจัดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร การเก็บแบบสำรวจ นำมาจัดทำบทสรุปข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดตามบทสรุปที่แจ้งให้ทุกท่านทราบ

นักทรัพยากรบุคคล

๒. **การออกแบบแผนพัฒนาบุคลากร** โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องคำนึงถึงลักษณะประเภทของการพัฒนาบุคลากรทั้งการกำหนดหลักสูตร หลักการและเหตุผล เป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร

๓. **การพัฒนาบุคลากร** ตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาในงาน การพัฒนานอก

๔. **การติดตามและการประเมินผล** เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการและนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากร

จากบทสรุปข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร สามารถจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้ดังนี้

นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบล

๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ได้ยกร่างมาจาก ระเบียบ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการ

ร่วมกันกำหนด วัตถุประสงค์ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเป็น ไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

คณะกรรมการ

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละ สายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ได้นำข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาประกอบ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คณะกรรมการช่วยกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จะเป็นประโยชน์การในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน

๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ

๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่ามากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

คณะกรรมการร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร

(๑) การปฐมนิเทศ (๒) การฝึกอบรม (๓) การศึกษา หรือดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๕.๑) การสอนงาน (๕.๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (๕.๓) การเป็นพี่เลี้ยง

(๕.๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (๕.๕) การหมุนเวียนงาน

(๕.๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (๕.๗) การเรียนรู้ผ่านระบบ (e-Learning)

คณะกรรมการร่วมกันกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) ด้านการบริหาร

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

คณะกรรมการ **ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร** ให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา ตามบทสรุปการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อมาจัดความสำคัญในการจัดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๑	๓	๑๒	-	๑๖
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑	๑	-	๔	๑	-	๗
รวม	๑	๑	๑	๗	๑๓	-	๒๓
คิดเป็นร้อยละ	๔.๓๕	๔.๓๕	๔.๓๕	๓๐.๔๓	๕๖.๕๒	๐	๑๐๐

สายงานของพนักงานส่วนตำบล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) นักบริหารงานการเกษตร	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๔) นักวิชาการพัสดุ ๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๗) นักวิชาการศึกษา ๘) นักวิชาการเกษตร ๙) นักพัฒนาชุมชน	๑) นายช่างโยธา ๒) นายช่างไฟฟ้า ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕) เจ้าพนักงานธุรการ ๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๑.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๓	๑	-	๗	๔๖.๔๐
วิชาการ	-	-	๑	๑	-	๒	๑	-	๕	๔๓.๒๐
ทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒	๔๐.๕๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-		๑	๔	๑	๑	-	๗	๔๓.๘๐
รวม	-	-	๒	๓	๗	๗	๔	-	๒๓	
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๘.๗๐	๑๓.๐๔	๓๐.๔๓	๓๐.๔๓	๑๗.๔๐	-	๑๐๐	

นักทรัพยากรบุคคล	ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ อบต.โนนค่า ยังไม่มีการสูญเสียอัตรากำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ
ประธานกรรมการ	การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม**เป้าหมายของการพัฒนา** องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ทั้ง เป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้ **๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ** จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จำนวน ๒๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๓ ราย หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น **๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ** ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นักทรัพยากรบุคคล	**ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร** การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา
ประธานกรรมการ	การกำหนดวิสัยทัศน์ เราควรมุ่งเน้น ด้านคุณธรรม ความเป็นเลิศ และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง
รองปลัด อบต.	ผมขอเสนอวิสัยทัศน์ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่ามีสมรรถนะสูง
ปลัด อบต.	เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาตำบลโนนค่า ตาม นโยบาย Thailand ๔.๐"
ประธานกรรมการ	รวมเป็น “บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาตำบลโนนค่า ตาม นโยบาย Thailand ๔.๐" ดีไหมคะ ขอมติที่ประชุม
มติที่ประชุม	เห็นชอบ

คณะกรรมการ

ร่วมกันกำหนด พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

คณะกรรมการ

ร่วมกันกำหนด จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

“ยึดมั่นธรรมภิบาล บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มืออาชีพ ในการบริการเพื่อประชาชน”

กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า มีคุณภาพชีวิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

คณะกรรมการ

ร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสตามหลักธรรมมาภิบาล ประจำปี

๒) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลของ อบต.โนนค่า ประจำปี

๓) โครงการวันท้องถิ่นไทย

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร

๑) โครงการแข่งขันกีฬาโนนค่าเกมส์

๒) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

เป้าหมาย ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑) การจัดการความรู้ของส่วนราชการภายใน อบต.โนนค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมายบุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่

๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่

- หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
- หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

คณะกรรมการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการขอพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ๓ ปี (ระดับ ๕)

ปลัด อบต.

จากการจัดหลักสูตร เนื่องจากงบประมาณของ อบต.โนนค่า มีน้อยไม่เพียงพอ ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงตามความต้องการจึงของให้จัดหลักสูตรให้ได้รับการพัฒนาตามสายงานอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร ตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

ประธาน

มีท่านใดมีความเห็นเพิ่มในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ อีกไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมอีกค่ะ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศ ใช้ ต่อไป

ประธาน ฯ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ก่อประกาศใช้แผน ฯ ต่อไป

เลขานุการ **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี –

ประธาน ฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างไหมค่ะถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวชนัฐตา พัฒนภาไชย)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

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

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล นั้น

อาศัยความนัยมาตรา ๑๓ มารตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โทร ๐-๔๔๐๐-๒๑๐๒

ที่ นม ๙๘๓๐๑/ **วันที่** ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า (ผ่านปลัด อบต.)

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้เสนอเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำมาประกาศใช้ นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เห็นชอบ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบและข้อกฎหมาย

๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖กันยายน ๒๕๖๖ เห็นควรดำเนินการ

๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ให้ อำเภอสูงเนินและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทราบ

/๓. ประชาสัมพันธ์...

๓. ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ให้ทราบโดยทั่วกัน และประกาศผ่านทางเว็บไซต์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
-เพื่อโปรดพิจารณา ตามเสนอ
.....

(นางสาวชนัฐตา พัฒนภาไชย)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
-เพื่อโปรดพิจารณา.....
.....

ว่าที่ร้อยตรี
(เกษม แป้นหมื่นไวย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(✓) ควรพิจารณาให้ความเห็นชอบ
( ) ไม่ควรเห็นชอบเพราะ.....

(นางสาวนันทนา เกี้ยวสันเทียะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
(✓) เห็นชอบ
( ) ไม่เห็นชอบเพราะ.....

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมหลวงพ่อคูณปริสุทโธ ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา
****

ผู้มาประชุม

๑. นายสมเกียรติ	วิริยะกุลนันท์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา	ประธานกรรมการ
๒. นายสิทธิกร	จันทร์วิเศษ	(แทน) ปลัดจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๓. นายสุรพันธ์	ศิลปสุวรรณ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๔. นางวันเพ็ญ	อำพาส	คลังจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๕. นายพุทธชาติ	สามงาม	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๖. นายจักรกริศน์	หลวงกิจจา	(แทน) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๗. นายอนันต์	ถ้ำทอง	ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	กรรมการ
๘. นายชวดล	สง่าศรี	(แทน) นายอำเภอเมืองนครราชสีมา	กรรมการ
๙. นายมนู	คุขุนทด	(แทน) นายอำเภอปากช่อง	กรรมการ
๑๐. นายมุรธาธีร์	รักชาติเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑. นายอัสนีย์	เชาว์วาทิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นายประถม	กลิ่นศรีสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายมงคล	วัฒนกูล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายฉัตรชัย	รุ่งเจริญพงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายอนุกูล	แสงทองฉาย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายชัยยงค์	ฮมภิรมย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายจำเริญ	เปล้ากระโทก	นายก อบต.หนองบัวศาลา	กรรมการ
๑๘. นายสุริยะ	เลียนอย่าง	นายก อบต.หินโคน	กรรมการ
๑๙. นายคมแสน	พิลาสมบัติ	นายก อบต.วังไม้แดง	กรรมการ
๒๐. นายประทุม	ขัดวิญญา	ประธานสภา อบต.สุขเกษม	กรรมการ
๒๑. นายทวิชัย	กุดกระโทก	ประธานสภา อบต.หนองบัวศาลา	กรรมการ
๒๒. นายสายันต์	เสริมสิริอำพร	ประธานสภา อบต.สระตะเคียน	กรรมการ
๒๓. นายนิธิศ	คงอินทร์	ปลัด อบต.โคกไทย	กรรมการ
๒๔. นายชัยพิชิต	เย็นกลาง	ปลัด อบต.หมื่นไวย	กรรมการ
๒๕. ว่าที่ร้อยตรีเดชา	ประจุดทะเก	ปลัด อบต.มะเริง	กรรมการ
๒๖. นายทองใบ	หนูไพล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ	(เลขานุการ)
๒๗. นางสาวพิชญ์สินี	รัตนพันธ์ดำรง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(ผู้ช่วยเลขานุการ ๑)
๒๘. นางสาวภรปภัช	เกินกลาง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	(ผู้ช่วยเลขานุการ ๒)

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายกัมปนาท	สุประพนธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ
๒. นายธีระ	กลิ่นลำดวน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ

/ผู้เข้าร่วมประชุม...

๕.๑๓ ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ได้เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๒๔๓ แห่ง

๒. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

๓. ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๕ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖ โดยได้พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ และการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ เหตุผลความจำเป็นความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง (รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓) ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

จึงนำเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับเกลี่ยตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๒๔๓ แห่ง สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือปรับเกลี่ยตำแหน่งเพิ่มเติมจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ให้เป็นไปตามความเห็นของอนุกรรมการฯ ตามบัญชีแนบท้ายวาระที่ ๕.๑๓ ชุดที่ ๑-๓ รายละเอียดตาม https://drive.google.com/file/d/ หรือ QR CODE ที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อ ๒. เห็นด้วยหรือไม่หรือมีความเห็นอย่างไรในการให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีอำนาจพิจารณาและมีมติให้พนักงานส่วนตำบลโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้นภายในสี่สิบห้าวันโดยในมาตรา ๒๖ ให้นำความในมาตรา ๑๗ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ดังนี้

"ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบล ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและมีมติให้พนักงานส่วนตำบล โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น ภายในสี่สิบห้าวัน ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยไม่ต้องดำเนินการสอบสวนและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งการตามที่เห็นสมควร"

มติที่ประชุม **เห็นชอบตามประเด็นการรับฟังความเห็น**

ระเบียบวาระที่ ๗ **เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์**

รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมการพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์

ปิดประชุมเวลา ๑๗.๓๕ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวภรปภัช เกินกลาง)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทองใบ หนูไพล)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

รับรองรายงานการประชุม ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๔๕๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑๓. ชุดที่ ๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ที่	อปท.	อำเภอ	การแต่งตั้ง คกก. จัดทำแผนฯ		บทวิเคราะห์ ค่างาน		แผนพัฒนา บุคลากร		การกำหนดตำแหน่ง						ภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน			มติ	มติ ก.อบต. จ.นม.
									อัตรา	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด						
			ถูก	ไม่ถูก	ถูก	ไม่ถูก	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗.๐๐	๒๕๖๘.๐๐	๒๕๖๙.๐๐	คณะอนุกรรมการฯ	
๑๖๔	อบต.วังกะทะ	ปากช่อง	/		/		/		๔๘	๖๑	๖๑	๖๑	+๑๗/-๔	-	-	๒๖.๘๐	๒๘.๒๐	๒๙.๑๐	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑๔ คน	เห็นชอบ
๑๖๕	อบต.หนองสาหร่าย	ปากช่อง	/		/		/		๑๗๓	๑๘๕	๑๘๕	๑๘๕	+๑๒	-	-	๒๗.๐๗	๒๖.๔๙	๒๕.๙๒	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน	เห็นชอบ
๑๖๖	อบต.จันทึก	ปากช่อง	/		/		/		๗๘	๘๗	๘๗	๘๗	+๑๐/-๑	-	-	๒๓.๗๑	๒๓.๒๕	๒๒.๗๗	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๒ คน	เห็นชอบ
๑๖๗	อบต.กฤษณา	สีคิ้ว	/		/		/		๔๖	๕๐	๕๐	๕๐	+๙/-๕	-	-	๒๙.๓๕	๒๘.๘๖	๒๘.๓๖	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๒ คน	เห็นชอบ
๑๖๘	อบต.กุดน้อย	สีคิ้ว	/		/		/		๔๕	๔๗	๔๗	๔๗	+๘/-๖	-	-	๓๒.๑๐	๓๑.๕๐	๓๐.๙๔	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๖๙	อบต.คลองไผ่	สีคิ้ว	/		/		/		๔๑	๔๗	๔๗	๔๗	+๖	-	-	๓๐.๗๖	๓๐.๒๑	๒๙.๖๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๗๐	อบต.ดอนเมือง	สีคิ้ว	/		/		/		๓๙	๔๕	๔๕	๔๕	+๖	-	-	๒๙.๔๐	๒๘.๙๑	๒๘.๔๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๗๑	อบต.บ้านหัน	สีคิ้ว	/		/		/		๓๘	๔๖	๔๖	๔๖	+๘	-	-	๓๖.๕๖	๓๕.๘๕	๓๕.๑๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๗๒	อบต.มิตรภาพ	สีคิ้ว	/		/		/		๕๔	๕๘	๕๘	๕๘	+๔	-	-	๓๑.๕๓	๓๐.๙๔	๓๐.๓๕	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน	เห็นชอบ
๑๗๓	อบต.ลาดบัวขาว	สีคิ้ว	/		/		/		๑๐๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	+๑๐/-๑	-	-	๓๒.๒๙	๓๑.๖๕	๓๑.๐๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๗๔	อบต.วังโรงใหญ่	สีคิ้ว	/		/		/		๔๘	๕๐	๔๙	๔๙	+๕/-๓	-๑	-	๒๖.๖๒	๒๕.๕๑	๒๕.๐๗	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน	เห็นชอบ
๑๗๕	อบต.สีคิ้ว	สีคิ้ว	/		/		/		๔๒	๔๕	๔๕	๔๕	+๓	-	-	๓๒.๔๙	๓๑.๕๔	๓๐.๙๖	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๗๖	อบต.หนองบัวน้อย	สีคิ้ว	/		/		/		๓๙	๔๕	๔๕	๔๕	+๖	-	-	๓๒.๕๔	๓๑.๙๐	๓๑.๒๖	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน	เห็นชอบ
๑๗๗	อบต.หนองหญ้าขาว	สีคิ้ว	/		/		/		๕๒	๕๗	๕๗	๕๗	+๘/-๓	-	-	๒๙.๓๒	๒๘.๗๙	๒๘.๒๐	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน	เห็นชอบ
๑๗๘	อบต.โนนค่า	สูงเนิน	/		/		/		๒๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๑๒	-	-	๓๖.๐๑	๓๕.๔๐	๓๔.๘๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๗๙	อบต.บุ่งขี้เหล็ก	สูงเนิน	/		/		/		๓๓	๔๑	๔๑	๔๑	+๑๐/-๒	-	-	๓๓.๘๕	๓๓.๒๗	๓๒.๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๘๐	อบต.มะเกลือเก่า	สูงเนิน	/		/		/		๗๕	๙๘	๙๘	๙๘	+๒๓	-	-	๓๑.๗๔	๓๑.๓๖	๓๐.๙๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๘๑	หนองตะไก้	สูงเนิน	/		/		/		๕๒	๕๖	๕๖	๕๖	+๕/-๑	-	-	๓๐.๕๘	๓๐.๐๗	๒๘.๕๕	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๘๒	อบต.มะเกลือใหม่	สูงเนิน	/		/		/		๕๖	๖๖	๖๖	๖๖	+๑๐	-	-	๓๑.๔๒	๓๐.๘๘	๓๐.๓๓	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๘๓	อบต.กุดจิก	สูงเนิน	/		/		/		๒๙	๓๔	๓๓	๓๓	+๖ / -๑	- ๑	-	๓๗.๗๘	๓๕.๗๑	๓๔.๙๘	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๘๔	อบต.สูงเนิน	สูงเนิน	/		/		/		๘๕	๙๓	๙๓	๙๓	+๘	-	-	๓๔.๒๘	๓๓.๕๗	๓๒.๘๓	เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ ๑ คน	เห็นชอบ

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ นม ๙๘๓๐๑/๒๐๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
หมู่ ๓ ตำบลโนนค่า อำเภอสูงเนิน
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๗๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอสูงเนิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผ่นบันทึกข้อมูล (CD) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้ขอความเห็นชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เห็นชอบ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ตามประกาศ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผ่นบันทึกข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ จำนวน ๑ แผ่น เพื่อรายงานให้ทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ได้รายงานให้จังหวัดนครราชสีมาทราบโดยตรงแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

สำนักปลัด อบต.
โทร.โทรสาร๐-๔๔๐๐-๒๑๐๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban _06301806@dla.go.th

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

สำนักงานปลัด อบต.
ปลัด อบต. .....
รองปลัด อบต. .....
หน.สน.ปลัด .....
พิมพ์.....

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ นม ๙๘๓๐๑/

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
หมู่ ๓ ตำบลโนนค่า อำเภอสูงเนิน
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๗๐

ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผ่นบันทึกข้อมูล (CD) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้ขอความเห็นชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เห็นชอบ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ตามประกาศ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว พร้อมแผ่น CD เพื่อรายงานให้ทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

สำนักปลัด อบต.
โทร.โทรสาร๐-๔๔๐๐-๒๑๐๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban _06301806@dla.go.th

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

สำนักงานปลัด อบต.
ปลัด อบต. .....
รองปลัด อบต. .....
หน.สน.ปลัด .....
พิมพ์.....