



## คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

บทที่ ๑

บทนำ

## ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ประจำปี ๒๕๖๑

๒.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

## ๓. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

## ๔. คำจำกัดความ

๓.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร

๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

๓.๓ คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

### **๓. เป้าหมาย**

#### **๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ในระยะสั้น ผู้บริหาร**

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### **พนักงานส่วนตำบล**

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

#### **ประชาชน**

๓.๑.๗ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว

๓.๑.๘ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี สามารถทำงานประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

#### **๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางในระยะยาว ผู้บริหาร**

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

### พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง เป็นองค์กรที่น่าอยู่
- ๓.๒.๔ องค์การให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

### ประชาชน

- ๓.๒.๕ องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- ๓.๒.๖ องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- ๓.๒.๗ องค์การสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- ๓.๒.๘ พนักงานในองค์การสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

## **๕. งบประมาณ**

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

## **๖. ผู้รับผิดชอบ**

- ๖.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง
- ๖.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่
  - ๖.๒.๑ สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
  - ๖.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
  - ๖.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
  - ๖.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
  - ๖.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
  - ๖.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
  - ๖.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

๗. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - นักทรัพยากรบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- นักทรัพยากรบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคล ที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- นักทรัพยากรบุคคล
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

#### ๑. ปัจจัยภายใน

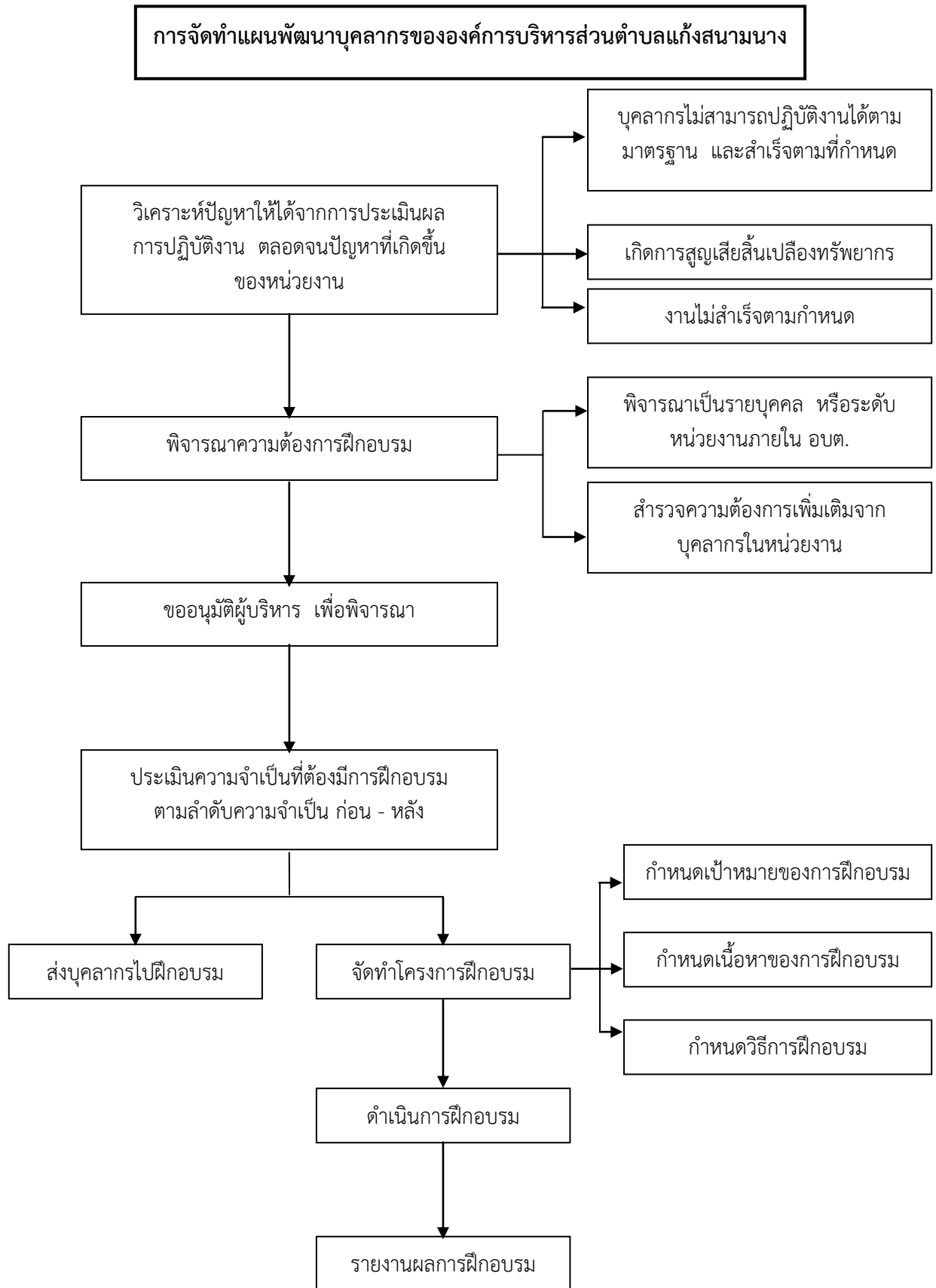
ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	<p>๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย</p> <p>๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย</p>	<p>๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด</p> <p>๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับน้อย</p>
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วน มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	<p>๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อย</p> <p>๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อยมาก</p>
๓. ด้านบุคลากร	<p>๓.๑ วินัย : มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ</p> <p>๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓.๑ คุณภาพของงาน: ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ อัตรากำลัง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน</p>
๔. ด้านงบประมาณ	<p>๔.๑ การจัดเก็บรายได้: มีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ดีมีอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>๔.๒ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพ</p>	๔.๑ การชำระภาษี: ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	<p>๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล: มีการจัดเก็บข้อมูลแผนที่ภาษี และมีการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติม</p> <p>๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล: มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ</p> <p>๕.๓ การมีส่วนร่วม: การให้ผู้นำชุมชน อสม. เข้าร่วมสำรวจข้อมูล</p>	<p>๕.๑ คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังไม่ครอบคลุม และมีข้อจำกัดในการใช้งาน</p>
๖. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	<p>๖.๑ จำนวน: เหมาะสมกับปริมาณงาน</p>	<p>๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย: มีการนำมาใช้ แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>

## ๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	<p>๑.๑ ระดับความขัดแย้ง: มีมาก เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น</p>	<p>๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์: นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง</p>
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<p>๒.๑ เศรษฐกิจรวม: ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง</p>	<p>๒.๑ สาธารณภัย: เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำเกษตร</p>
๓. ด้านสังคม	<p>๓.๑ วัฒนธรรม: มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่น</p> <p>๓.๒ การสื่อสาร: มีความสะดวกรวดเร็ว</p>	<p>๓.๑ สังคม: เป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง</p>
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	<p>๔.๑ การกำหนดนโยบาย: มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้</p>	<p>๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย: เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน</p>
๕. ด้านเทคโนโลยี	<p>๕.๑ การคิดค้น: เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ</p>	





ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน											
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→								
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→								
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

**ข้อมูลทะเบียนคณะกรรมการ ประจำปี ๒๕๖๒**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุพจน์ กลม	นายก อบต.	
๒	นายประสิทธิ์ สุนันทสิงห์	รองนายก อบต.	
๓	นายอุดร แทบทาม	รองนายก อบต.	
๔	นายนิคม ภูศรี	เลขานุการนายก อบต.	

**ข้อมูลทะเบียนสมาชิกสภา อบต. ประจำปี ๒๕๖๒**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา**

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายศรารัฐ จรม้งนอก	สมาชิก อบต.หมู่ ๑	ประธานสภาฯ
๒	นายทิต ใจหาญ	สมาชิก อบต.หมู่ ๑๐	รองประธานสภาฯ
๓	นายอรัญ ดีเกียรติถาวร	สมาชิก อบต.หมู่ ๘	เลขานุการสภาฯ
๔	นายทองเด่น บุญคำ	สมาชิก อบต.หมู่ ๒	
๕	นายดำรง ดอกไม้	สมาชิก อบต.หมู่ ๒	
๖	นางสาวเจตนิพิฐ พรหมวันนา	สมาชิก อบต.หมู่ ๓	
๗	นายสมหวัง เบี้ยกระโทก	สมาชิก อบต.หมู่ ๓	
๘	นายบัญญัติ โลจรัส	สมาชิก อบต.หมู่ ๔	
๙	นายสำเภา โพธิ์วัด	สมาชิก อบต.หมู่ ๔	
๑๐	นายวัชรศักดิ์ มงคล	สมาชิก อบต.หมู่ ๕	
๑๑	นายพิชัย จำชาติ	สมาชิก อบต.หมู่ ๕	
๑๒	นายจำเนียร สิริสุทธิ	สมาชิก อบต.หมู่ ๖	
๑๓	นายไชยา หนูมา	สมาชิก อบต.หมู่ ๖	
๑๔	นายนันทวัฒน์ พุฒหมื่นไวย	สมาชิก อบต.หมู่ ๗	
๑๕	นายพรมมา สาชิน	สมาชิก อบต.หมู่ ๘	
๑๖	นายปัญจนะคม พลเสน	สมาชิก อบต.หมู่ ๙	
๑๗	นายจำปี จันคำ	สมาชิก อบต.หมู่ ๑๐	
๑๘	นายวินัย ไบลี	สมาชิก อบต.หมู่ ๑๑	
๑๙	นางรัตดา สีฝ้าย	สมาชิก อบต.หมู่ ๑๒	

## บทที่ ๓

### การกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

#### วิสัยทัศน์ (Vision) การบริหารงานบุคคล

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย เคียงคู่คุณธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

#### พันธกิจ (Mission) การบริหารงานบุคคล

- ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

#### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

- เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

#### แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

##### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

##### ๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

### ๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการศึกษอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษา  
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริม  
ให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณสมบัติสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ  
ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

### ๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้  
การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีจิตให้บริการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม เทคโนโลยี ใหม่	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง</li> <li>๒. การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนเพื่อการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจรองของ อบต.</li> <li>๓. การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง</li> <li>๔. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๕. การพัฒนาฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ol>
พันธกิจ	
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน</li> <li>๒. เสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</li> <li>๓. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ</li> <li>๔. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ</li> </ol>	

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒**

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
<p>๑. การส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนเพื่อการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจรองของ อบต.</p> <p>๓. การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. การพัฒนาฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑. ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานและรายงาน</p> <p>๒. ร้อยละ ๙๐ ของการสรรหาอัตรากำลังคนมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓. ร้อยละ ๘๐ ของชุมชนที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๔. ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานส่วนตำบลที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๕. ความครบถ้วนของข้อมูลที่กำหนดให้จัดทำตามข้อกำหนด</p>

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ของสมาชิกสภา อบต. ทั้งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดดำเนินการ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้และ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต.
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต.
๓	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่หลักสูตรกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต.
๔	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์	บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต.
๕	- การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว ในการทำงาน	สำนักงานปลัด อบต.
๖	- การสรรหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	แล้วแต่ความจำเป็น	งบประมาณของ อบต.	เพื่อให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๗	- การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อทดสอบความสามารถใน การทำงานเบื้องต้น	บริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด อบต.



ความต้องการความคาดหวังระยะสั้น-ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว	หมายเหตุ
๑. ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจพื้นฐานในการบริหารงานราชการ</li> <li>๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในการบริหารงานราชการ</li> <li>๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลและขยายผลไปยังข้าราชการ</li> </ul>	
๒. ข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่</li> <li>๒. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล</li> <li>๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้งในงบประมาณนั้น ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่</li> <li>๒. นำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส</li> <li>๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมหลายหลักสูตรในการปฏิบัติงานราชการใน ๑ ปีงบประมาณ</li> </ul>	
๓. ประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ได้รับการที่ดีจากองค์การบริหารส่วนตำบลในการมาติดต่องานราชการ</li> <li>๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนได้รับการดียิ่งขึ้นทุกครั้งที่มาติดต่อราชการ</li> <li>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน</li> </ul>	

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง และแนวทางการปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

การบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดอ่อน	จุดแข็ง	แนวทางการปรับปรุง
<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจ ในระเบียบการประชุมสภา ๑.๒ ผู้บริหารและสมาชิกไม่เล็งเห็นความสำคัญ ของการเข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมี งบประมาณเพียงพอในการพัฒนา ความรู้ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑ ส่งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด</p>
<p>๒. พนักงาน</p>	<p>๒.๑ พนักงานใหม่ยังขาดความรู้ความ เข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ๒.๒ พนักงานขาดความเข้าใจในระเบียบ และการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๒.๓ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจใน ระบบสารสนเทศ</p>	<p>๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมี งบประมาณในการพัฒนาความรู้ ให้แก่พนักงาน ๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหัวหน้า ในแต่ละส่วนที่เข้าใจในระเบียบ สามารถให้คำปรึกษาได้ ๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบ คอมพิวเตอร์สารสนเทศไว้ใช้ในการ ปฏิบัติงานและค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ ๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานเป็น ทีมไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร</p>	<p>๒.๑ ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสาย งานที่ปฏิบัติ ๒.๒ ประชุมประจำเดือนพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ใน การปฏิบัติงาน ๒.๓ จัดการฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศให้กับ พนักงานหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตร</p>