



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

HRD

HUMAN RESOURCE

DEVELOPMENT

องค์การบริการส่วนตำบลแก่งสนามนาง

อำเภอแก่งสนามนาง

จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติหน้าที่ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลคือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ประจำปี ๒๕๖๖

๒.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

๓. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

๔. คำจำกัดความ

๓.๑ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร

๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนัก/กอง

๓.๓ คณะกรรมการหมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางใน
ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานองค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับ
การพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติ
ทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

ประชาชน

๓.๑.๗ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง สามารถให้บริการประชาชน
อย่างรวดเร็ว

๓.๑.๘ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี
สามารถทำงานประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

ในระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้าน
การบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางเป็นองค์กรที่น่าอยู่
- ๓.๒.๔ เป็นองค์กรแห่งการสร้างองค์ความรู้ และความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ประชาชน

- ๓.๒.๕ องค์การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- ๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- ๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
- ๓.๒.๘ พนักงานในองค์กรสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

๕. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. ผู้รับผิดชอบ

- ๖.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง
- ๖.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่
 - ๖.๒.๑ สำนักรวบรวมความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
 - ๖.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
 - ๖.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
 - ๖.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
 - ๖.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกององค์การบริหารส่วน

ตำบลทราบ

- ๖.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- ๖.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

๗. ขั้นตอนในการทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - นักทรัพยากรบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - นักทรัพยากรบุคคล - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายในจุดใดที่ ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความ เห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- นักทรัพยากรบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับ มอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- นักทรัพยากรบุคคล
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าส่วนราชการ - นักทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

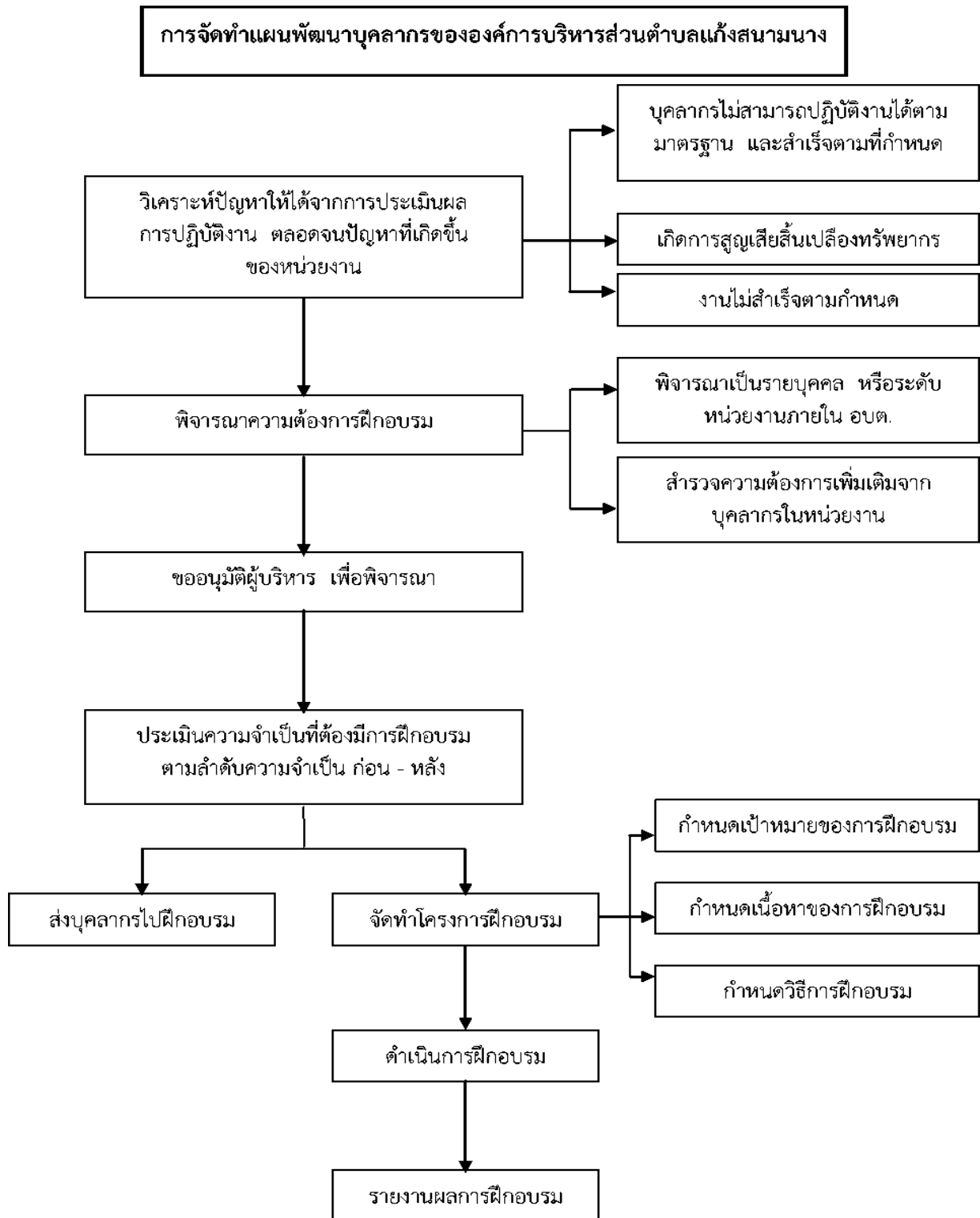
การวิเคราะห์ศักยภาพองค์กรบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	<p>๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบของกฎหมาย</p> <p>๑.๓ การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย</p>	<p>๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด</p> <p>๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย</p>
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วน มีความรู้ความสามารถด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา</p>	<p>๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย</p> <p>๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบเป็นจำนวนน้อย</p>
๓. ด้านบุคลากร	<p>๓.๑ วินัย : มีวินัย และปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>๓.๒ พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ</p> <p>๓.๓ ความก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างพนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควรให้ความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓.๓ อัตราค่าจ้าง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน</p>
๔. ด้านงบประมาณ	<p>๔.๑ การจัดเก็บรายได้ : มีความสามารถในการจัดเก็บรายได้ดีมากมีอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกปี</p> <p>๔.๒ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพ</p>	<p>๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่าง ๆ</p>
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	<p>๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูลแผนภาษี และมีการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติม</p> <p>๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ</p> <p>๕.๓ การมีส่วนร่วม : การให้ผู้นำชุมชน อสม. เข้าร่วมสำรวจข้อมูล</p>	<p>๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังไม่ครอบคลุมและมีข้อจำกัดในการใช้งาน</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	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : มีมาก เป็นโอกาสที่แต่ ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมือง เป็นนักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหา กำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทาง การเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการ ใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการ ทำการเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่น ๓.๒ การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : เป็นสังคมเมืองที่มีความ เอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมาก ขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบาย ใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็น นโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทาง ในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจาก คิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน											
	๑๐	๑๑	๑๒	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณา บุคลากรหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหารเพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็นก่อน - หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								
๗. รายงานผลการดำเนินการตามโครงการ				→								
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→								
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

ข้อมูลทะเบียนคณะผู้บริหาร ประจำปี ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์	หมายเหตุ
๑	นายสุรพจน์ นรากิจพงศ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘๙-๘๔๔๔๐๗๔	
๒	นายเกรียงไกร วงษ์ศรี	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘๒-๓๗๔๓๗๒๒	
๓	นายพูนสันต์ จันนอก	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘๔-๔๑๗๑๖๒๙	
๔	นายอภิสิทธิ์ โพธิ์วัด	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๘๔-๔๐๒๔๗๐๐	

ข้อมูลทะเบียนสมาชิกสภา อบต. ประจำปี ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์	หมายเหตุ
๑	นายศรารุจ จรมังนอก	ประธานสภาฯ	๐๘๖-๒๔๘๘๘๘๗๓	
๒	นายอรรณู ดีเกียรติถาวร	รองประธานสภาฯ	๐๙๓-๓๒๗๙๘๕๕	
๓	นางสาวเฟื่องฉัตร หมวกพิมาย	เลขานุการสภาฯ	๐๙๘-๕๘๔๒๐๑๖	ปลัด อบต.
๔	นางสาวจิราภรณ์ คุ่มกุดขมิ้น	ส.อบต. หมู่ที่ ๒	๐๘๐-๐๗๔๖๘๙๖	
๕	นางสาวนาถยา เกษนอก	ส.อบต. หมู่ที่ ๓	๐๙๙-๒๔๑๗๙๗๐	
๖	นายบัญญัติ โลจรัส	ส.อบต. หมู่ที่ ๔	๐๘๓-๓๘๐๕๐๗๔	
๗	นายชิษณุพงศ์ เกียรติขจร	ส.อบต. หมู่ที่ ๕	๐๖๓-๓๗๒๑๙๙๑	
๘	นายประยูร กุลชนะเสนา	ส.อบต. หมู่ที่ ๖	๐๙๐-๘๓๑๐๔๔๒	
๙	นางประเทือง วรรณพงษ์	ส.อบต. หมู่ที่ ๗	๐๘๖-๘๖๘๗๒๔๒	
๑๐	นางกัญญมน กิมทอง	ส.อบต. หมู่ที่ ๘	๐๘๗-๔๔๗๘๕๗๑	
๑๑	นายทศ ใจหาญ	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๐	๐๘๑-๐๐๖๔๑๓๖	
๑๒	นางสาวสุรีย์ จามกระโทก	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๑	๐๘๙-๒๘๐๙๐๘๗	
๑๓	นายสมชายกิ่งแก้ว โกลุสมภ์	ส.อบต. หมู่ที่ ๑๒	๐๙๔-๒๕๖๗๓๗๒	

บทที่ ๓

การกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision) การบริหารงานบุคคล

ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ที่หลากหลาย เคียงคู่คุณธรรมเพื่อ
ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

พันธกิจ (Mission) การบริหารงานบุคคล

๑. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความรู้และจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อให้การบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนใน
พื้นที่

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละครั้ง ตามแต่โอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการศึกษอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีจิตให้บริการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม เทคโนโลยี ใหม่	๑. การส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง
พันธกิจ	๒. การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนเพื่อการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจ รองของ อบต.
๑. สร้างวัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน ๒. เสริมสร้างสรรณะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและการมีจิตมุ่งบริการ ๔. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ	๓. การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความ เข้มแข็ง ๔. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. การพัฒนาฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
<p>๑. การส่งเสริมและการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนเพื่อการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจรอง ของ อบต.</p> <p>๓. การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความ เข้มแข็ง</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕. การพัฒนาฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑. ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานและรายงาน</p> <p>๒. ร้อยละ ๙๐ ของการสรรหาอัตรากำลังคนมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓. ร้อยละ ๘๐ ของการสรรหาอัตรากำลังคนมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๔. ร้อยละ ๙๐ ของพนักงานส่วนตำบลที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๕. ความครบถ้วนของข้อมูลที่กำหนดให้จัดทำตามข้อกำหนด</p>

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ของสมาชิกสภา อบต. ทั้งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดดำเนินการ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามโครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้และ ศักยภาพในการปฏิบัติ หน้าที่	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามโครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่าง ๆ	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๓	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามโครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่าง ๆ	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๔	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามโครงการกำหนด (งบประมาณ ของ อบต.)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๕	- การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความ เคลื่อนไหวในการทำงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๖	- การสรรหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติ หน้าที่	แล้วแต่ความจำเป็น	งบประมาณของ อบต.	เพื่อให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๗	- การฝึกทดลองปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อทดสอบความสามารถ ในการทำงานเบื้องต้น	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

ความต้องการคาดหวังระยะสั้น-ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว	หมายเหตุ
๑. ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารมีความใจพื้นฐานในการบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในการบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลและขยายผลไปยังข้อราชการ	
๒. ข้าราชการ	๑. ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๒. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน ๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้งในงบประมาณนั้น ๆ	๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๒. นำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส ๓. ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมหลายหลักสูตรในการปฏิบัติงานราชการใน ๑ ปีงบประมาณ	
๓. ประชาชน	๑. ได้รับบริการที่ดีจากองค์การบริหารส่วนตำบลในการมาติดต่องานราชการ ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ประชาชนได้รับบริการดียิ่งขึ้นทุกครั้งที่มาติดต่อราชการ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขหารให้บริการกับประชาชน	

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง และแนวทางการปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง

การบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดอ่อน	จุดแข็ง	แนวทางการปรับปรุง
<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑ ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นผู้ได้รับเลือกตั้งมาดำรงตำแหน่งเป็นวาระแรกยังไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาความรู้ให้แก่ผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑ ส่งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมกำหนด</p>
<p>๒. พนักงาน</p>	<p>๒.๑ พนักงานใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง ๒.๒ พนักงานขาดความเข้าใจในระเบียบและการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๒.๓ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ</p>	<p>๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณในการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน ๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหัวหน้าในแต่ละส่วนที่เข้าใจในระเบียบสามารถให้คำปรึกษาได้ ๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบคอมพิวเตอร์สารสนเทศไว้ใช้ในการปฏิบัติงานและค้นคว้าหาความรู้เพียงพอ ๒.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการทำงานเป็นทีมไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กร</p>	<p>๒.๑ ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติงาน ๒.๒ ประชุมประจำเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๒.๓ จัดฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศให้กับพนักงานหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร</p>

หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ขั้นตอนการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร	๑.๑ อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๑.๒ การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส	- การดำเนินการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน เนื่องจากการสรรหาที่ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี สิ่ง ที่ผู้สมัครสามารถปฏิบัติได้ คือ ฐานะเบาขององค์กร ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลให้การทำงานครบถ้วน สมบูรณ์
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร	๒.๑ มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในตำแหน่งสายงานบริหาร และตำแหน่งที่ว่างตาม กรอบอัตรากำลัง	- การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน ของ ก.จ.ก.ท และ ก.อบต. งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการขอ ความเห็นชอบพร้อมทั้งรายงานการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต่อนายอำเภอแก้ง สนามนาง ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่าง ถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ขั้นตอนการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๓. การพัฒนาบุคลากร	<p>๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๔.๒ กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>

หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ขั้นตอนการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	<p>๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างจริงจังมีความเที่ยงธรรมและได้มาตรฐานในอันที่จะให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการประเมินสองครั้ง</p> <p>๔.๒ ส่งแบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนาง รายงานให้อำเภอและจังหวัดทราบ</p>	<p>- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนาง มีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด</p> <p>- ประกาศพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนางที่มีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป</p>
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	<p>๕.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลพนักงาน ที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นประจำปี และคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนาง ผู้มีผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ</p> <p>๕.๓ มีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลพนักงานที่ขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร</p>	<p>การให้คุณงามความดีแก่พนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม - มีการมอบของรางวัลให้กับพนักงานดีเด่นที่ไม่เคยมาทำงานสายเกินกว่าระเบียบกำหนด - มีการมอบของช่วยเหลือพนักงานที่คลอดบุตร และกรณีประสบภัยต่าง ๆ - มีการสับสนุนช่วยเหลือ กรณีญาติและพนักงานเสียชีวิต <p>การให้โทษแก่พนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา - มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร - มอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากกระทำความผิด - มีการสั่งลงโทษกระทำความผิดวินัยอย่างไม่รุนแรง

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ประจำปี ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ดำเนินแผนอัตรากำลัง	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>- ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและ เลือกรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนัก ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา และได้ ดำเนินการสรรหาและเลือกรับโดยวิธีทดสอบความรู้ ความสามารถทั่วไป ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และทักษะ เฉพาะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สัมภาษณ์) และได้มีคำสั่งจ้าง พนักงานตามภารกิจ โดยมีผลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และ เป็นปัจจุบัน</p>
๒. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	<p>๒.๑ อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับ โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต.</p> <p>๒.๒ การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหา และคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส</p>	<p>- การดำเนินการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน เนื่องจากการสรรหาที่ยึดหลักความรู้ ความสารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี สิ่ง ที่ ผู้สมัครสามารถปฏิบัติได้ คือ รู้ระเบียบขององค์กร ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ส่งผลให้การทำงานครบถ้วนสมบูรณ์</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๓.๑ มีการดำเนินงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในตำแหน่งสายงานบริหาร และตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>- การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบแข่งขันของ ก.จ.ก.ท และ ก.อบต. งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการขอความเห็นชอบพร้อมทั้งรายงานการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต่อนายอำเภอแก้งสนามนาง ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างถูกต้องและครบถ้วน ตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>
<p>๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๔.๒ กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๕.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๕.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
<p>๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้งสนามนางว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนางปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๗.๑ กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการจากพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมอภิเษกสนทนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆและหลากหลายในการทำงาน</p>	<p>- มีการกำหนดความรับผิดชอบและมาตรฐานของงาน การดำเนินกิจกรรม เตรียมการและวิเคราะห์การทำงาน ทำให้มีความรู้และเข้าใจหลักการวางแผนทางก้าวหน้าสายอาชีพ เห็นความสำคัญของการสั่งสมประสบการณ์ที่จำเป็น เพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์ สนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถ ศักยภาพและความตั้งใจ จัด ทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้</p>
<p>๘. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร</p>	<p>๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณชนหรือ จิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนาง</p>
<p>๙. ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่และสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนาง</p>	<p>๙.๑ จัดทำโครงการสร้างแรงจูงใจบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนาง ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและตั้งใจปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนดีเด่น</p>	<p>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนตำบล - มีการมอบประกาศนียบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น - ประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>

สรุปสถิติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ระยะเวลาการดำเนินการ	บรรจุแต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	-
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	๑	-	-	-	-	-	-
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๓	-	๑	-	-	-	-
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	๑	๓	-	๑	-	-	-
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๕	๒	-	-	-	-	-	-
รวมสถิติ	๗	๓	๑	๑	-	-	-

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล
๓. จัดอบรมพนักงานตามสายงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่
๔. นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ รวมถึงจะต้องมีการปรับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญจะต้องมีระบบการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม
๕. การพัฒนาบุคลากรจะต้องส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ถึงจะทำให้เกิดการร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุกรูปแบบ และส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ