



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลดูน
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

www.Doonlocal.com

Tel.๐๔๕๖๕๑๖๕๑

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖

ข้อ ๒๖๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป	๓
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
ข้อมูลด้านทรัพยากร	๘
บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน	๑๓
บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)	๑๕
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๗
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๗
บทที่ ๖ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๙
หลักสูตรการพัฒนา	๑๙
แผนการพัฒนาคูคลาการตามยุทธศาสตร์	๒๐
วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนา	๒๐
บทที่ ๗ งบประมาณในการพัฒนา	๒๕
บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล	๒๘

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภาคผนวก ข รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคแรก บัญญัติว่ารัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กกลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงการของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบการบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวมตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ

๔. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๙ การพัฒนาบุคคลให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของทางราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

๕. การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖

ข้อ ๒๖๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล นั้น

ข้อ ๒๗๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๖๙ แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแบ่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำหรับพนักงานส่วนตำบล

๑.๒.๒ เพื่อให้มีแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรทั้งหลายได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเป็นระบบในแนวทางที่เหมาะสมและช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

๑.๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ สามารถนำหลักการและแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณ

เป้าหมายการพัฒนา

๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐

๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณที่เข้ารับการพัฒนาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ มีบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณให้บรรลุตามเป้าหมาย

บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน

ตำบล ก่อตั้งเมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๔๖๐ - ๒๔๗๓ ดุหลักฐานการย้ายอำเภอกันทรารมย์ จากอำเภอท่าช้าง มาอยู่อำเภอกันทรารมย์ มีหมู่บ้านหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ทางทิศใต้ของแม่น้ำมูล ห่างประมาณกิโลเมตรเศษ เพราะเป็นทำเลที่เหมาะสม และตั้งอยู่ในบริเวณที่เป็นเนินสูง ซึ่งเป็นที่สันดอนทรายที่พัดมาจากแม่น้ำมูลทำให้เป็นสันดอน รอบบ้านด้านทิศตะวันตกและทิศตะวันออก เป็นน้ำซับน้ำตื้น (มีน้ำไหลตลอดฤดูกาล) เหมาะแก่การประกอบอาชีพ และอยู่ใกล้แม่น้ำมูลประมาณกิโลเศษ สะดวกในการเดินทางไปมาทางน้ำ และประกอบอาชีพประมง จึงได้ตั้งเป็นตำบล ตามบ้านตุน และมีกำนันผู้ก่อตั้งตำบลคนแรก คือ นายจันดี พิลาสุข เป็นคนบ้านฝักกูด (หมู่ ๑ บ้านตุน)

ตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ยกฐานะเป็นสภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และยกฐานะจากสภาตำบลซึ่งมีฐานะการคลังระดับหนึ่ง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

ทำเนียบกำนันตำบล

- | | | |
|----------------|---------------|------------------------------------|
| ๑. นายจันดี | พิลาสุข | |
| ๒. นายบุญทัน | สงเสริม | |
| ๓. นายเปล่ง | โชสูงเนิน | |
| ๔. นายลือ | บัวหอม | |
| ๕. นายเหลา | ภาตี | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. ๒๔๙๖ - ๒๕๑๕ |
| ๖. นายไชยงค์ | ยิ่งยงชัย | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๓๗ |
| ๗. นายประวิทย์ | ลอยจันทร์แจ่ม | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. ๒๕๓๘ - ๒๕๔๒ |
| ๘. นายทองคำ | พุดมพันธ์ | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. ๒๕๔๓ - ๒๕๕๒ |
| ๙. นายสำราญ | กลีนสี | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕ |
| ๑๐. นายสมชาย | กิมเกลี้ยง | ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ปัจจุบัน |

โดยสรุปแล้วที่ตั้งตำบลเป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอกันทรารมย์และสำนักงานเทศบาลตำบลกันทรารมย์ ซึ่งทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ที่บ้านอู่ผึ้ง หมู่ที่ ๔ ตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ห่างจากที่ว่าการอำเภอกันทรารมย์ไปทางทิศเหนือประมาณ ๒ กิโลเมตร

ทิศเหนือ

ติดต่อกับตำบลละทาย อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางแม่น้ำมูลบริเวณพิกัด VB ๕๒๘๗๓๘ ไปทางทิศตะวันออกตามแนวกึ่งกลางแม่น้ำมูล สิ้นสุดกึ่งกลางแม่น้ำมูล บริเวณพิกัด VB ๕๗๖๗๔๑ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก

ติดต่อกับตำบลโนนสัง อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางแม่น้ำมูลบริเวณ พิกัดVB ๕๗๖๗๔๑ ไปทางทิศใต้ตามแนวป่าไม้ริมฝั่งแม่น้ำและทุ่งนาไปบรรจบกับถนนลูกรังสายบ้านอีปู้ง ตำบลดุน-บ้านโนนสัง ตำบลโนนสัง บริเวณพิกัดVB ๕๗๘๗๑๘ ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร ไปทางทิศใต้ตามแนวทุ่งนาระยะทางประมาณ ๒ กิโลเมตร บรรจบกับเส้นทางรถไฟ บริเวณพิกัดVB ๕๗๙๖๙๙ ไปทางทิศใต้ตามแนวทุ่งนา ระยะทางประมาณ ๘๐๐ เมตร สิ้นสุดที่กึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ บริเวณพิกัดVB ๕๗๙๖๙๒ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๕.๓ กิโลเมตร

ทิศใต้

ติดต่อกับตำบลหนองหัวช้าง และตำบลคำเนียม อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ บริเวณพิกัดVB ๕๗๙๖๙๒ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ ๒ กิโลเมตร ไปบรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๘๕ ระหว่างอำเภอกันทรารมย์-กันทรลักษ์ แล้วต่อไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวทุ่งนา ระยะทางประมาณ ๑.๘ กิโลเมตร ถึงกึ่งกลางลำห้วยหมากบัว บริเวณพิกัด VB ๕๖๐๖๗๐ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวทุ่งนา ระยะทางประมาณ ๑.๓ กิโลเมตร ไปบรรจบกับถนน อ.ศก หมายเลข ๒๓๖๐ ระหว่างทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ บ้านอีต้อม บริเวณพิกัดVB ๕๔๗๖๗๓ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวทุ่งนาระยะทางประมาณ ๒.๓ กิโลเมตร ไปบรรจบกับถนนลูกรังสายระหว่างทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๒๖ - บ้านคำเนียม บริเวณพิกัดVB ๕๓๐๖๘๖ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร สิ้นสุดที่กึ่งกลางทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๖ บริเวณพิกัดVB ๕๒๑๖๙๒ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๖.๖ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก

ติดต่อกับตำบลหนองบัว อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ บริเวณพิกัดVB ๕๒๑๖๙๒ ไปทางทิศเหนือตามแนวทุ่งนาระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร ไปบรรจบกับถนนลูกรังสายบ้านลิ้มตำบลดุน-บ้านโนนทราย ตำบลหนองบัว บริเวณพิกัดVB ๕๒๒๗๑๖ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวป่าไม้ริมฝั่งแม่น้ำ ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร สิ้นสุดที่กึ่งกลางแม่น้ำมูลบริเวณพิกัดVB ๕๒๘๗๓๘ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๕ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบและเป็นลูกคลื่นลอนตื้นลาดต่ำ ไปทางทิศเหนือซึ่งมีความสูงจากระดับน้ำทะเล ประมาณ ๑๐๐-๑๕๐ เมตร เนื้อที่ตำบลดุนทั้งหมดประมาณ ๓๙.๐๐ ตารางกิโลเมตร (๒๐,๐๖๒.๕๐ไร่) เป็นเนื้อที่ของเทศบาลตำบลกันทรารมย์ ประมาณ ๖.๙ ตารางกิโลเมตร (๔,๓๑๒.๕ ไร่) เป็นเนื้อที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน ๓๒.๑๐ ตารางกิโลเมตร (๒๐,๐๖๒.๕๐ไร่)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน มีอากาศร้อนเป็นส่วนใหญ่มีอากาศหนาวเล็กน้อยในฤดูหนาว และมีฝนตกชุกในฤดูฝน อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ประมาณ ๒๕.๓๐ องศาเซลเซียส เดือนที่มีอุณหภูมิต่ำสุด คือเดือนธันวาคม ประมาณ ๑๕ - ๑๘ องศาเซลเซียส และเดือนที่มีอุณหภูมิสูงสุดคือเดือนเมษายนประมาณ ๓๙ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

ส่วนใหญ่ดินในพื้นที่ตำบลคูนเกือบทุกหมู่บ้านเป็นดินร่วนปนทราย ซึ่งเหมาะแก่การทำการเกษตร

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑.๕.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | | |
|---------------------|-------|----|------|
| - ลำน้ำ ลำห้วย | จำนวน | ๕ | แห่ง |
| - บึง หนองและอื่น ๆ | จำนวน | ๑๐ | แห่ง |

๑.๕.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | | |
|----------|-------|---|------|
| - ฝาย | จำนวน | ๔ | แห่ง |
| - บ่อโยก | จำนวน | ๘ | แห่ง |

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าไม้ในที่สาธารณประโยชน์ส่วนมากอยู่บริเวณริมฝั่งแม่น้ำมูล บ้านคูน หมู่ที่ ๑, บ้านอีบุ่ง หมู่ที่ ๔ บ้านสิม หมู่ที่ ๗ นอกนั้นเป็นคอนปุตตา

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลคูน ตามลักษณะปกครองท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน ๑๔ หมู่ จำแนกได้ดังนี้

๒.๑.๑ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูน เต็มทั้งหมู่บ้านจำนวน ๕ หมู่บ้านคือ หมู่ที่ ๑,๓,๔,๗,๘

๒.๑.๒ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูนส่วนมาก จำนวน ๑ หมู่ คือ หมู่ที่ ๑๐ (บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลกันทรารมย์)

๒.๑.๓ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูนบางส่วน จำนวน ๒ หมู่ คือ หมู่ที่ ๑๑,๑๔ (ส่วนมากอยู่ในเขตเทศบาลตำบลกันทรารมย์)

๒.๑.๔ เป็นหมู่บ้านที่อยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูน เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๔ หมู่ คือ หมู่ที่ ๒,๕,๖,๙ (อยู่ในเขตเทศบาลตำบลกันทรารมย์เต็มทั้งหมู่บ้าน)

๑.๑.๕ จำนวนเทศบาล จำนวน ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลกันทรารมย์

๑.๑.๖ จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูน มีทั้งหมดจำนวน ๘ หมู่ ดังนี้

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| ๑ บ้านคูน หมู่ที่ ๑ | มีนายโชคชัย คงสิม | เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑ |
| ๒ บ้านหนองปลากุ่ม หมู่ที่ ๓ | มีนายนิคม พักแก้ว | เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๓ |
| ๓ บ้านอีบุ่ง หมู่ที่ ๔ | มีนางหนูพูน สายบุปผา | เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๔ |
| ๔ บ้านสิม หมู่ที่ ๗ | มีนายทองจันทร์ แสงทอง | เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๗ |
| ๕ บ้านหนองมะแซว หมู่ที่ ๘ | มีนายประมุข พุฒพันธ์ | เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๘ |
| ๖ บ้านหนองโนโนนเปือย หมู่ที่ ๑๐ | มีนางอำนวย พรมวงค์ | เป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐ |
| ๗ บ้านเกาะแก้วสันติธรรม หมู่ที่ ๑๑ | มีนายสมบุรณ์ ส่งเสริม | เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑๑ |
| ๘ บ้านสันติสุข หมู่ที่ ๑๔ | มีนายสมชาย กิมเกลี้ยง | เป็นกำนันประจำตำบลคูน(หมู่ที่๑๔) |

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดุน ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาท้องถิ่น ออกเป็น ๘ หน่วยเลือกตั้ง

หน่วยเลือกตั้งที่ ๑	หมู่ที่ ๑	บ้านดุน
หน่วยเลือกตั้งที่ ๒	หมู่ที่ ๓	บ้านหนองปลากุ่ม
หน่วยเลือกตั้งที่ ๓	หมู่ที่ ๔	บ้านอีปู่
หน่วยเลือกตั้งที่ ๔	หมู่ที่ ๗	บ้านสิม
หน่วยเลือกตั้งที่ ๕	หมู่ที่ ๘	บ้านหนองมะแซว
หน่วยเลือกตั้งที่ ๖	หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองโนโนนเปือย
หน่วยเลือกตั้งที่ ๗	หมู่ที่ ๑๑	บ้านเกาะแก้วสันติธรรม
หน่วยเลือกตั้งที่ ๘	หมู่ที่ ๑๔	บ้านสันติสุข

๒.๓ ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลดุน ตามลักษณะปกครองท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน ๑๔ หมู่ จำแนกได้ดังนี้

๒.๑.๑ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดุน เต็มทั้งหมู่บ้านจำนวน ๕ หมู่บ้านคือ หมู่ที่ ๑,๓,๔,๗,๘

๒.๑.๒ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดุนส่วนมาก จำนวน ๑ หมู่ คือ หมู่ที่ ๑๐ (บางส่วนอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับกัณฑ์ธรรมย์)

๒.๑.๓ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดุนบางส่วน จำนวน ๒ หมู่ คือ หมู่ที่ ๑๑,๑๔ (ส่วนมากอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับกัณฑ์ธรรมย์)

๒.๑.๔ เป็นหมู่บ้านที่อยู่นอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดุน เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๔ หมู่ คือ หมู่ที่ ๒,๕,๖,๙ (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับกัณฑ์ธรรมย์เต็มทั้งหมู่บ้าน)

๑.๑.๕ จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทับกัณฑ์ธรรมย์

๑.๑.๖ จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดุน มีทั้งหมดจำนวน ๘ หมู่ ดังนี้

๑ บ้านดุนหมู่ ๑	มีนายโชคชัย คงสิม	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๑
๒ บ้านหนองปลากุ่มหมู่ ๓	มีนายนิคม พักแก้ว	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๓
๓ บ้านอีปู่หมู่ ๔	มีนางหนูพูน สายบุผา	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๔
๔ บ้านสิมหมู่ ๗	มีนายทองจันทร์ แสงทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๗
๕ บ้านหนองมะแซวหมู่ ๘	มีนายสำรวย กลิ่นสี	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๘
๖ บ้านหนองโนโนนเปือยหมู่ ๑๐	มีนางอำนาจ พรหมวงศ์	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๑๐
๗ บ้านเกาะแก้วสันติธรรมหมู่ ๑๑	มีนายสมบูรณ์ ส่งเสริม	เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๑๑
๘ บ้านสันติสุขหมู่ ๑๔	มีนายสมชาย กิมเกลี้ยง	เป็นกำนันประจำตำบลดุน(หมู่ ๑๔)



ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบล

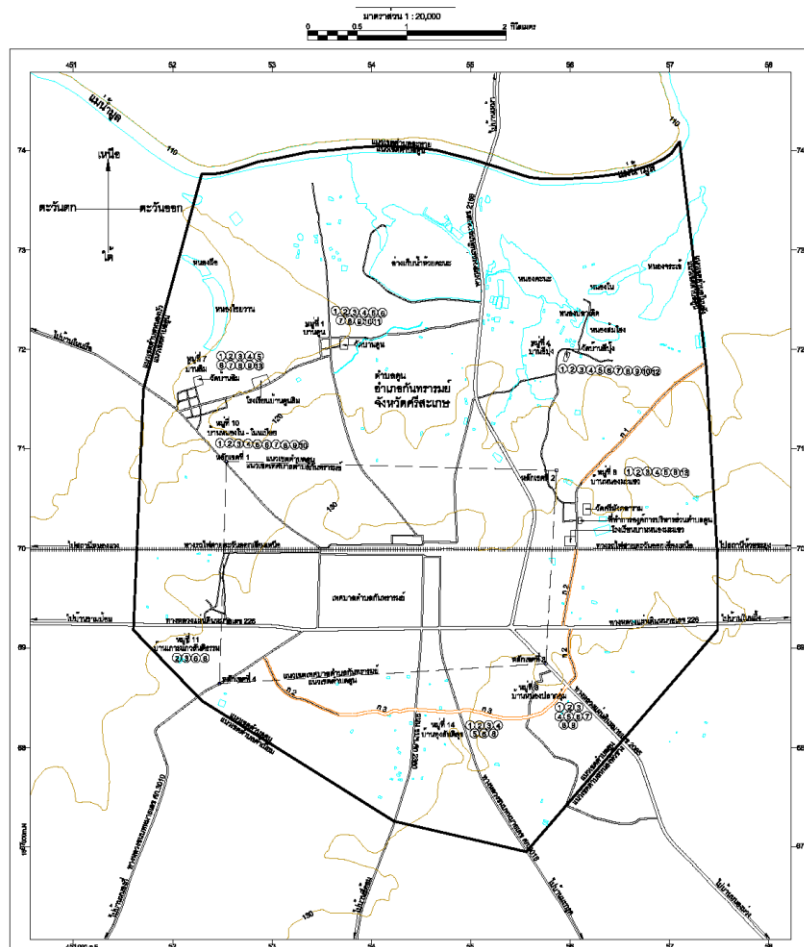
ได้จัดทำตราสัญลักษณ์ขึ้นมาใหม่สำหรับดวงตราสัญลักษณ์นี้ได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ผู้ทรงภูมิปัญญา ผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชนต่าง ๆ ร่วมระดมสมองพิจารณาคัดเลือก จนได้ดวงตราสัญลักษณ์ ที่สวยงามและมีความหมาย ดังนี้

๑. ด้านล่างเป็นพื้นน้ำและใบบัว หมายถึง แม่น้ำมูล

๒. ฟองอากาศที่ผุดขึ้นจากพื้นน้ำ หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ของสายน้ำที่ไม่เคยแห้งเหือด มีน้ำหล่อเลี้ยงตลอดปี เหมาะแก่การประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น การเกษตรกรรม ประมง รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓. รูปใบเฟิร์น หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายของป่าเขาลำเนาไพร ริมฝั่งแม่น้ำมูล

ภาพที่ตั้งอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
พื้นที่ในเขตรับผิดชอบ 32.10 ตารางกิโลเมตร (20,062.50ไร่)



ที่มา : งานวิชาการและแผนงาน องค์การบริหารส่วนตำบล

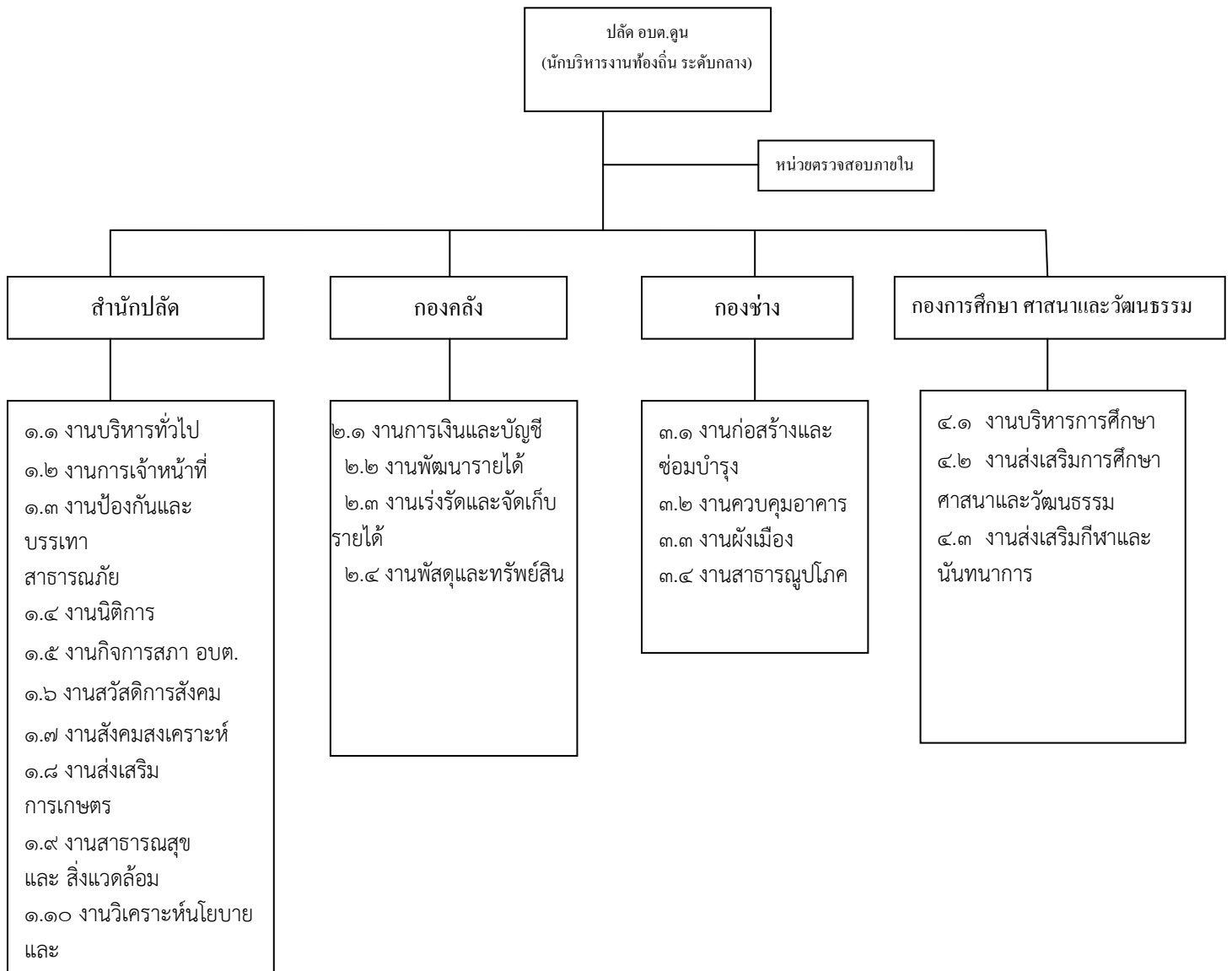
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างส่วนราชการหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วน ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)
- (๒) กองคลัง(๐๔)
- (๓) กองช่าง(๐๕)
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภารกิจของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตุน

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑) มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา อบต.
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

(๒) กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนหรือประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลัง(๐๔) มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

(๓) กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำควบคุมทะเบียนการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง(๐๕) มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีการกำหนดงานภายใน ดังนี้

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนด เพิ่ม
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๙	๓๙	๓๙	+๓	-	-	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทาง ในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการ ผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการ จัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดุนั้น ต้องเป็นการจัดทำ ยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วย สนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้ นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลดุน ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะ ในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน มีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน นั้น เป็นการศึกษา ข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูล ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์ องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูล จำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการ (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการในรายละเอียด พร้อมทั้งตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรการบริหารส่วนตำบลคุณแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลการนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตาม

แผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรณัน ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของกุศลกรณัน และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุน ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนากุศลกรณัน
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนากุศลกรณันในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนากุศลกรณันต่อบุงุศลกรณัน
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลขุน ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S-Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนจากประชาชน

และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์กรความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและ

ต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ

ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร

บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ เป็นผู้มีความสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพลัคนให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

คุณ

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคุณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์การให้มีความรู้สูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการกรมที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

บทที่ ๖ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

3.1 หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. 2567-2569)

1. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
5. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
6. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
7. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
8. หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
9. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบล
10. หลักสูตรนักบริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบล
11. หลักสูตรนักบริหารงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบล
12. หลักสูตรนิติกรองค์การบริหารส่วนตำบล
13. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
14. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
15. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
16. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
17. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
18. หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
19. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
20. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
21. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
22. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
23. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
24. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุองค์การบริหารส่วนตำบล
25. หลักสูตรนายช่างโยธา
26. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
27. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
28. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลดุน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑.พัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะ เป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการ พัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของ ข้าราชการที่ผ่านการ ประเมินสมรรถนะใน ระดับที่องค์กร คาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับ การพัฒนาเฉลี่ยต่อคน ต่อปี	๑.๑ โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	✓	✓	-	- ความสำเร็จของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วน ตำบล	การฝึก อบรม	งานการ เจ้าหน้าที่	ทดสอบตาม แบบที่ กำหนด
		๑.๒ โครงการจัดทำ Development Road Mapเพื่อใช้พัฒนาข้าราชการทุกสายงาน	✓	-	✓	- ความสำเร็จของการจัดทำ Road Map			
		๑.๓ โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-✓	✓	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่าน การทดลองงาน			
		๑.๔ โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ หลักของอบต. ดุน	-	-	✓	- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี			
		๑.๕ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ การปฏิบัติงานใหม่	-✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย			
		๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะด้านพัฒนา องค์กร	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย			
		๑.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	✓	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ พัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การ เข้าถึงประชาชนให้แก่ ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่ บุคลากรได้รับการ พัฒนา หรือเข้าร่วม กิจกรรมด้าน ส่งเสริมคุณธรรม และ จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคม ภายนอก	๑.๑ โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายคุณธรรม ๑.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับเทศบาล/อบตด้วยจรรยาพนักงานเทศบาล/พนักงาน ส่วนตำบล ๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการ บริการและจัดการชุมชน ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	✓	✓	-	- มีเครือข่ายคุณธรรมอย่าง น้อย ๑๗ เครือข่าย - ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ ข้อบังคับ - มีการช่วยเหลือชุมชนอย่าง น้อย จำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตาม เป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน	การ ฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการ บริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อ ใช้ในการจูงใจ พัฒนาและ มอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่อง ภาวะผู้นำและการ บริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน LeadershipCompetency แบบ ๓๖๐ องศา	✓	✓	-	- ระดับความสำเร็จในการ พัฒนา ระบบการประเมิน	การฝึกอบรม	งานการ เจ้าหน้าที่	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
		๑.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และ ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	✓	-	✓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)	✓	✓	-	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ			
		๑.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	-	✓	- ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา			
		๑.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก		✓	✓	- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามแผน			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	-โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงาน พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓	✓	ร้อยละความสำเร็จของผู้ได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การฝึกอบรม	งานกรเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	-โครงการพัฒนา อบต. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	-ร้อยละของผู้ได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

บทที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษากร พ.ศ.2567-2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลน อําเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

1.แนวทางการพัฒนาศึกษากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2567	2568	2569	
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	20,000	20,000	20,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
2	หลักสูตรอื่นเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
3	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
4	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
5	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
6	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	48,000	48,000	48,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
7	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		118,000	118,000	118,000	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
(ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ. 2567-2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

2.แนวทางการพัฒนาศูนย์ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2567	2568	2569	
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต.(ปลัด อบต.) หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	15,000	15,000	15,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
2	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
3	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
4	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
5	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
6	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
7	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
8	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
9	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
10	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
11	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
12	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		2567	2568	2569	
13	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
15	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
16	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
17	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
18	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
19	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบ ภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	10,000	10,000	10,000	ข้อบัญญัติงบประมาณ
รวม		190,000	190,000	190,000	

บทที่ ๘ การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผล

สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ดังนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคุณ ที่ ๑๔๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. วิธีในการติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาประจำปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดูน ไร่ เครื่องมือ วิธีการในการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๑. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรม รายบุคคล
๒. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก ๓ เดือน และสรุปผลรายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๓. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล
๔. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากคณะกรรมการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
๕. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ข

หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และพระราชกฤษฎีกา

2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 10 มกราคม 2546

ข้อ 269 ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนตำบล นั้น

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 269 แล้วเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

ข้อ 270 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (1) นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (4) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) เป้าหมายการพัฒนา
- (3) หลักสูตรการพัฒนา
- (4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (6) การติดตามและประเมินผล

ข้อ 272 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งใน ฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 273 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและ ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปีของแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล

ข้อ 274 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 275 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรืออาจ มอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วน ราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษา หรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 276 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 277 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตการดำเนินการ

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. สืบค้นข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละสำนัก/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
4. ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
5. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT
6. สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
7. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
8. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล