

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ตามระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชอนน้อย ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต.จังหวัดลพบุรี กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจำนวน ๒๒ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวกำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ความต้องการด้านทักษะ

(๑) ทักษะการบริหารโครงการ

(๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

(๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

(๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒. ความต้องการด้านความรู้

(๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย

(๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

(๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๓. ความต้องการพัฒนางาน

(๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

(๒) งานจัดทำงบประมาณ

(๓) งานช่าง

(๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาระบบบริหารงานด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑.๑ ด้านบุคลากร

- ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานพัฒนาและบริหารงานบุคคล มีความเข้าใจหลักการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคล

๑.๒ ด้านวัสดุอุปกรณ์/งบประมาณ

- มีอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในกระบวนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา

๑.๓ มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

- มีการตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกปี

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ

- การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๑ ด้านบุคลากร

- ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก
- ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ไม่มีการวางแผนที่เป็นระบบและไม่มีการประสานงานการพัฒนาบุคลากรระหว่างส่วนราชการ
- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ
- ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
- ด้านทักษะ เทคนิควิธีการฝึกอบรมใหม่ๆ
- บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

๒.๒ ด้านงบประมาณ/และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร

- เงินงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการสร้างโอกาสการเรียนรู้

๒.๓ ด้านการบริหารจัดการ

- ขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรไม่มีและไม่เป็นระบบ (ระบบการจัดเก็บข้อมูล/ฐานข้อมูล ในการพัฒนาบุคลากร)
- ไม่มีระบบการติดตามการประเมินผลองค์กรที่ชัดเจน

๒.๔ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ระบบ IT เพื่อการเรียนรู้ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร
- สื่อการเรียนรู้มีน้อย ช่องทางการเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีเฉพาะกลุ่ม และยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๓. โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานและพนักงานจ้างมีความเชื่อถือในศักยภาพขององค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนราชการเชิญบุคลากรขององค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรจังหวัด เช่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด, สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกลุ่ม/ฝ่ายสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ เป็นวิทยากรและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่บุคลากรในสังกัด

๓.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ สถานการณ์ต่าง ๆ

- การปฏิรูปราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
- นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน
- ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

๔. อุปสรรค (Threats) ของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ปัจจุบันในห้วงระยะ ๓ ปีที่ผ่านมา ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลในแต่ละปีไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่กระจายอำนาจและอัตราการเพิ่มเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทำให้ส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายในส่วนของรายจ่ายประจำที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี และด้วยข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดให้งบบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อนละ ๔๐ เปอร์เซ็นต์ อาจมีปัญหาในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานจากการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคตตามหลักการกระจายอำนาจ

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจในช่วง ๓ ปีว่าต้องการใช้คนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วยโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในการดำเนินการวิเคราะห์พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่มีอยู่ ความต้องการกำลังคน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ภาระค่าใช้จ่ายการตอบสนองความต้องการการอำนวยความสะดวก การบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพให้เกิดความพึงพอใจ จึงสรุปได้ว่าเพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบันควรเร่งดำเนินการหาคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. สรุปอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ระดับ	จำนวนคน	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	สูง	-	-
	กลาง	-	-
	ต้น	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	สูง	-	-
	กลาง	-	-
	ต้น	๓	๑๓.๖๓
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	-	-
	ชำนาญการพิเศษ	-	-
	ชำนาญการ	๑	๔.๕๕
	ปฏิบัติการ	๑	๔.๕๕
ทั่วไป	อาวุโส	-	-
	ชำนาญงาน	-	-
	ปฏิบัติงาน	๑	๑๓.๖๓
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สายงานผู้บริหาร	-	-
	สายงานสอน	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๔	๑๘.๑๘
	ทั่วไป	๑๐	๔๕.๔๖
รวม		๒๐	๑๐๐.๐๐

๒. การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๕	๑	-	๖
พนักงานจ้าง	๑	๕	๓	๕	-	-	๑๔
รวม	๑	๕	๓	๑๐	๑	-	๒๐
คิดเป็นร้อยละ	๔.๕๔	๒๒.๗๓	๑๓.๖๓	๔๕.๔๕	๑๓.๖๓	-	๑๐๐.๐๐

๓. โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๓	๔๗.๖๗
วิชาการ	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔๗.๐๐
ทั่วไป	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๓	๔๐.๓๓
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๓	๒	๕	๓	๑	-	-	๑๔	๓๕.๘๖
รวม	-	๓	๓	๕	๕	๕	๑	-	๒๒	๓๙.๐๙
คิดเป็นร้อยละ		๒๗.๖๖	๓๒.๐๐	๓๖.๒๐	๓๔.๒๐	๕๕.๘๐	๕๐.๐๐	-	๓๙.๐	

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ค่านิยม

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลชอนน้อย

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงานพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

๑.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ร่วมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่องโยงกับผลตอบแทนนของทุกหน่วยงานในองค์กร มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึ่งประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตาบลชอนน้อย

๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทาแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและการกิจของ อบต.

๒. จัดทาแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.ชอนน้อย

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	๘,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	สำนักปลัด อบต.หนองบัว
๑). ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑).การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	๑). จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ค.-ก.ย. ๖๙	สำนักปลัด อบต.หนองบัว
๒). จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๒). การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๒). ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.ค.-ก.ย.๖๙	สำนักปลัด อบต.หนองบัว
๑). มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๑). แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก	๑). จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค.-มี.ค.๖๙	สำนักปลัด อบต.หนองบัว
๒). มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	๒). แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์	๒). ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค.-มี.ค.๖๙	สำนักปลัด อบต.หนองบัว
๓). นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๓). แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	๓). ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค.-มี.ค.๖๙	สำนักปลัด อบต.หนองบัว

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
รวม			๔	๔	๔	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘	๘	๘	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๓)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
รวม			๑๓	๑๓	๑๓	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๒๔	๒๔	๒๔	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒	๒๒	๒๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๒	๒๒	๒๒	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ต.ค.๖๘- ก.ย.๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.หนองบัว
รวม			๔๔	๔๔	๔๔	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐			

๖. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)