



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๕๙ และ ๒๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณเรศ ผาทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ



ที่ นค ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๐๗

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดหนองคาย
ศาลากลางจังหวัดหนองคาย
ถนนมิตรภาพ นค ๔๓๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้ร่วมกันพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วย
ความเรียบร้อย จึงให้ท้องถิ่นอำเภอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบดำเนินการดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย โดยเร็ว
๒. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ออกคำสั่ง ตามมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคายแล้ว ให้ส่งสำเนา
คำสั่งอย่างละ ๓ ฉบับ ไปให้ ก.อบต.จังหวัดหนองคายภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่ง
๓. กรณีการโอน(ย้าย)ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ให้โอนหรือรับโอนประสานกับองค์การบริหารส่วนตำบล
หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่นที่ให้โอนหรือรับโอน เพื่อออกคำสั่งการโอน/การรับโอนและ
การให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย โดยกำหนดให้
มีผลในวันเดียวกันพร้อมทำหนังสือส่งตัว และให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย โดยเคร่งครัด
๔. ให้ผู้ได้รับการโอน มอบหมายงานในหน้าที่ให้เรียบร้อยก่อนเดินทางไปรับตำแหน่งใหม่
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
Sarabanflow ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย และให้บันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการ
ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ พร้อมรับรองข้อมูลระดับ อบท. ภายในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ)

ท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๒๔๒ ๐๔๘๖ ต่อ ๒

หนองคาย “เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีกลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

สรุปมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดหนองคาย
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖
วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย
ศาลากลางจังหวัดหนองคาย

๑. รับรอง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๖๘ หน้า
๒. รับทราบ รายงานพนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒ ราย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๓.๑)
๓. รับทราบ รายงานผลการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยมีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ที่ ๔๔๐/๒๕๖๖ เรื่องลดโทษปลดออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน สั่ง ณ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖
๔. เห็นชอบ การให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ จำนวน ๔ ราย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๑)
๕. เห็นชอบ การจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการเลือกสรร จำนวน ๓ ราย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๒)
๖. เห็นชอบ การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้ ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ราย และประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ราย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๓)
๗. เห็นชอบ การย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกัน รายงานนางสาวสุวรรณี ศรีภักดี ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สังกัด อบต.พระธาตุบังพวน อ.เมืองหนองคาย จ.หนองคาย (ตามแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๔)
๘. เห็นชอบ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น รายงานนางสาวกวิญญาวัฒน์ จันดาศักดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สังกัด สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สังกัด อบต.พระธาตุบังพวน อ.เมืองหนองคาย จ.หนองคาย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๕)
๙. เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ราย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๖)
๑๐. เห็นชอบ การให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (กรณีเยียวยาเดือน ตุลาคม ๒๕๖๒ และเมษายน ๒๕๖๓) จำนวน ๑๒ ราย (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๗)
๑๑. เห็นชอบ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๔๘ แห่ง
๑๒. เห็นชอบ การจัดทำประกาศ ก.อบต. จังหวัดหนองคาย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๓. เห็นชอบ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนน โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๑๐)

/๑๔. เห็นชอบ...

หนองคาย “เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

๑๔. เห็นชอบ การเพิกถอนมติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ตามคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดง ที่ อบ. ๒๖๔/๒๕๖๑ (คดีหมายเลขดำที่ อบ. ๒๘๔/๒๕๖๑) โดยให้การเพิกถอนมติมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่มีมติดังกล่าว

๑๕. เห็นชอบ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (โบนัส)

คณะกรรมการชุดที่ ๑ รับผิดชอบ อ.ท่าบ่อ ๔ แห่ง (อบต.บ้านเดื่อ, อบต.บ้านवान, อบต.ท่าบ่อ, อบต.นาข่า) อ.สังคม ๔ แห่ง (อบต.สังคม, อบต.ผาตั้ง, อบต.บ้านม่วง, อบต.แก้งไก่) อ.โพธิ์ตาก ๒ แห่ง (อบต.โพธิ์ตาก, อบต.โพธิ์ทอง) รวมทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย

๑. นางบุษบา พงษ์เมษา	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด	ประธาน
๒. ปลัดจังหวัดหนองคาย	ผู้แทนส่วนราชการ ใน ก.อบต.จังหวัด	อนุกรรมการ
๓. นายสัญญา เบ้าธรรม	ผอ.โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๕ (เขื่อนหม้วยวิทยา)	
	ต.พระธาตุบังพวน อ.เมืองหนองคาย	อนุกรรมการ
๔. นายกิตติพิชญ์ น้อยเมืองคุณ	ปลัด อบต.บ้านด่อน	อนุกรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดหนองคายหรือผู้แทน		อนุกรรมการ/เลขานุการ
๖. นายเฉลียว สืบวิเศษ	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐาน ฯ	ผช.เลขานุการ
๗. น.ส.ศิริลักษณ์ ปักโคลาพัง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผช.เลขานุการ

คณะกรรมการชุดที่ ๒ รับผิดชอบ อ.เมืองหนองคาย ๒ แห่ง (อบต.พระธาตุบังพวน, อบต.หนองกอมเกาะ) อ.สระใคร ๒ แห่ง (อบต.สระใคร, อบต.บ้านฝาง) อ.โพนพิสัย ๖ แห่ง (อบต.บ้านโพธิ์, อบต.นาหนัง, อบต.วัดหลวง, อบต.เหล่าต่างคำ, อบต.ทุ่งหลวง, อบต.บ้านผือ) รวมทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย

๑. นายณพล พลบูรณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด	ประธาน
๒. หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทา		
สาธารณภัยจังหวัดหนองคาย	ผู้แทนส่วนราชการ ใน ก.อบต.จังหวัด	อนุกรรมการ
๓. นางนิภาพร ดีมาก	ผอ.โรงเรียนบ้านเมืองบาง	
	ต.วัดธาตุ อ.เมืองหนองคาย	อนุกรรมการ
๔. นายสัมฤทธิ์ บุชากุล	ปลัด อบต.ชุมช้าง	อนุกรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดหนองคายหรือผู้แทน		อนุกรรมการ/เลขานุการ
๖. นายเฉลียว สืบวิเศษ	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐาน ฯ	ผช.เลขานุการ
๗. น.ส.ศิริลักษณ์ ปักโคลาพัง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผช.เลขานุการ

คณะกรรมการชุดที่ ๓ รับผิดชอบ อ.รัตนวาปี ๓ แห่ง (อบต.รัตนวาปี, อบต.นาทับไย, อบต.พระบาทนาสิงห์) อ.เฝ้าไร่ ๔ แห่ง (อบต.วังหลวง, อบต.อุดมพร, อบต.นาดี, อบต.หนองหลวง) อ.โพนพิสัย ๓ แห่ง (อบต.กุดบง, อบต.ชุมช้าง, อบต.เขม) รวมทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย

๑. นายสงวน ดีแสน	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด	ประธาน
๒. พัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์	ผู้แทนส่วนราชการ ใน ก.อบต.จังหวัด	อนุกรรมการ
๓. น.ส.มวลมาศ บึงราชฤทธิ์	ผอ.โรงเรียนชุมชนบ้านโนน-โนนสวรรค์	
	ต.กุดบง อ.โพนพิสัย	อนุกรรมการ
๔. นายสิทธิพล ขาวพรอน	ปลัด อบต.หนองกอมเกาะ	อนุกรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดหนองคายหรือผู้แทน		อนุกรรมการ/เลขานุการ
๖. นายเฉลียว สืบวิเศษ	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐาน ฯ	ผช.เลขานุการ
๗. น.ส.ศิริลักษณ์ ปักโคลาพัง	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผช.เลขานุการ

/๑๖ เห็นชอบ...

หนองคาย “เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

๑๖ เห็นชอบ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานพนักงานครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
รายนางสมพร สรรพวิเศษ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ศพด.บ้านอยู่ดีมีสุข สังกัด อบต.จุมพล
(ตามแนบท้ายวาระที่ ๔.๑๓)

๑๗. เห็นชอบ ให้ฝ่ายเลขา ก.อบต.จังหวัดหนองคาย เป็นผู้ลงนามในหนังสือการรายงานตำแหน่งประเภท
บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไปว่างให้ ก.อบต.เป็นผู้ดำเนินการสรรหา และรายงาน
การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (บัญชี กสธ.)

ตรวจถูกต้อง



(นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ)

ท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย

หนองคาย “เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”





แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โทรศัพท์ ๐42-490-845



<https://www.facebook.com/LaotangkamSAO>



<http://www.laotangkham.go.th>



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

**ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล**

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๒.๒ การกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๖

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๒

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๔
๔.๓ ค่านิยม	๒๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๕

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๒
๕.๓ บทสรุป	๒๓

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

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

๑.๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๔) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี

คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กร นั้น

๑.๕) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคายในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของ**องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ** ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร และ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้**องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ** เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
๖. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้**องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ** ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้**องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ** กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้**องค์การบริหารส่วนตำบล**มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา๖๖, ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการพัฒนาที่ผ่านมาตลอดจนปัญหาและความต้องการของประชาชนดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำดำเนินการไว้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

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

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๑. ความต้องการด้านทักษะ
 - ๑.๑ ทักษะการบริหารโครงการ
 - ๑.๒ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ๑.๓ ทักษะการการใช้คอมพิวเตอร์
 - ๑.๔ ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้
๒. ความต้องการด้านความรู้
 - ๒.๑ ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - ๒.๒ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - ๒.๓ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๒.๔ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๓. ความต้องการพัฒนางาน
 - ๓.๑ งานสาธารณสุข
 - ๓.๒ งานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๓.๓ งานจัดทำงบประมาณงานช่างทักษะการ
 - ๓.๔ งานธุรการและงานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรีปริญญโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

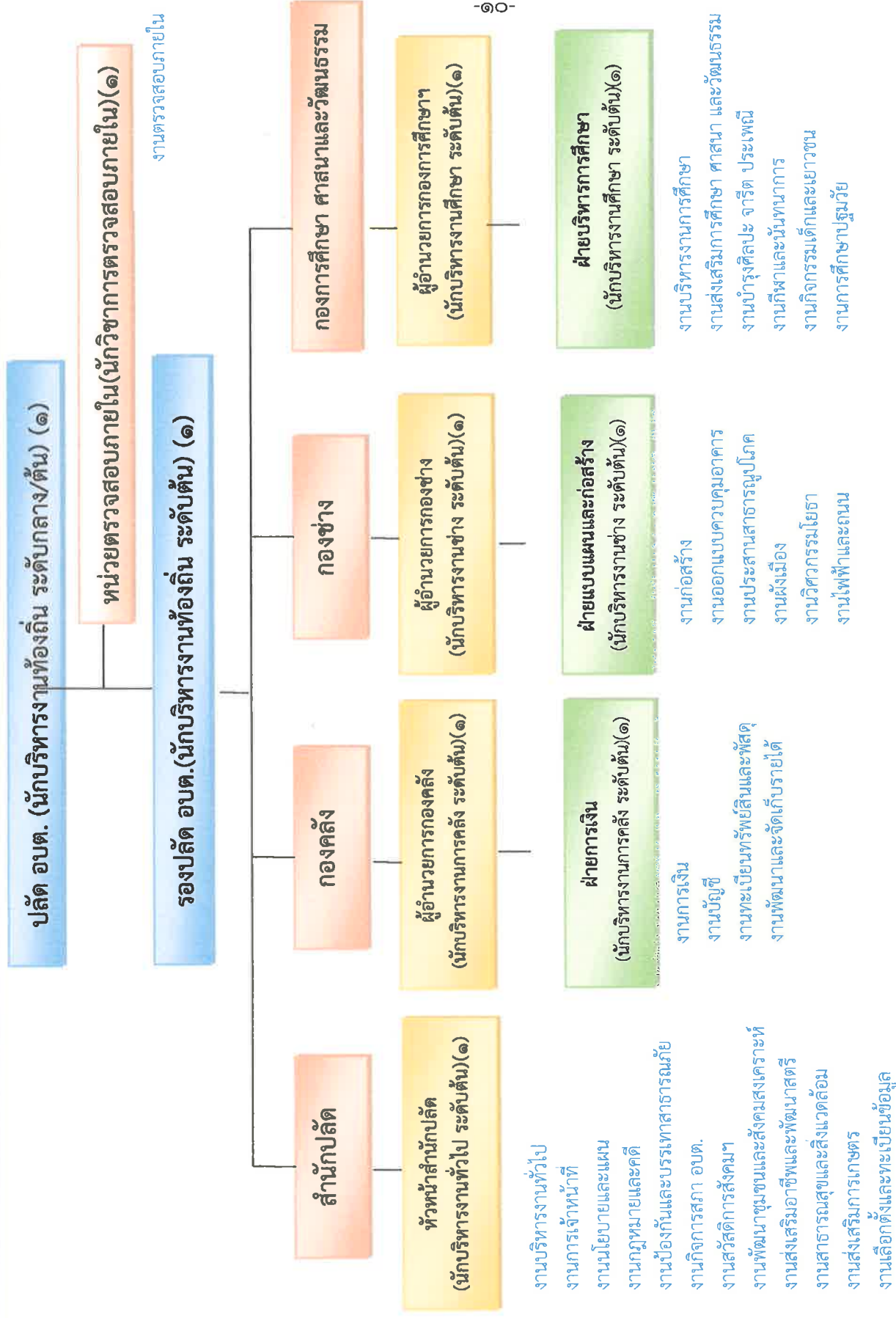
อุปสรรค (Threats)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ที่ส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ดังนี้

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. เพียงพอ ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากร

และงบประมาณ

แผนภูมิโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย



๒.๖กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ทีคาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัด									
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ลูกจ้างประจำ									
พนักงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า(๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ(๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่กู้ชีพกู้ภัย)	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม	
รวม	๒๕	๓๐	๓๐	๓๐	+๕	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงจาก
								ทั่วไปเป็นภารกิจ
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(๑)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับปรุงเป็น
								ภารกิจ
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสุขสำราญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจริญผล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงจาก
								ทั่วไปเป็นภารกิจ
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับปรุงเป็น
								ภารกิจ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำเย็น								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๑๕	๑๘	๑๘	๑๘	+๔	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม ๒๕๖๖	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด	๒๕	๓๐	๓๐	๓๐	+๕	-	-	
กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๒,-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	+๕,-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๗๐	๗๐	๗๐	+๑๐	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๑๒	๖	-	๒๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	๓	-	-	๖	-	๙
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๒๒	๒	๑๓	๓	-	-	๔๐
รวม	๒๒	๖	๑๕	๑๕	๑๒	-	๗๐
คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๔	๘.๕	๒๑.๕	๒๑.๕	๑๗.๑	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นักวิชาการคลัง ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) วิศวกรโยธา ๘) นักพัฒนาชุมชน ๙) นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒) นายช่างโยธา ๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	หมายเหตุ
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๒	-	๒	๗	
วิชาการ	-	-	๒	๒	๒	๔	-	-	๑๐	
ทั่วไป	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๓	
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๑	๒	๒	-	๖	
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	
พนักงานจ้าง	๑	๖	๖	๔	๕	๗	๖	๖		
รวม	๑	๘	๘	๗	๑๒	๑๖	๙	๙	๗๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑.๔๓	๑๑.๔๓	๑๑.๔๓	๑๐	๑๗.๑๔	๒๒.๘๖	๑๒.๘๕	๑๒.๘๕	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๓	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๖	ครู	-	-	-	-
รวม		-	-	๒	๒

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ๗๐ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความ

เข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน

ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอยความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

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

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการบริหารราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการบริหารราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ฝึกอบรมหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ว่างเดิม	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัด อบต.	กลาง/ ต้น			นักบริหารงาน ท้องถิ่น	-	-	-	
๒	นางพิกุล อภิการรัตน์	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ เม.ย. ๒๕๕๕	นักบริหารงาน ท้องถิ่น		+๑		
	สำนักปลัด อบต.									
๓	นางสาวชลิดา ศรีสะอาด	นักบริหารงานท้องถิ่น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒ พ.ค.๒๕๖๕	นักบริหารงาน ท้องถิ่นทั่วไป	-	-	+๑	
๔	น.ส.ชาลิณี พงษ์ญาติ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ มิ.ย.๒๕๕๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๕	นางศุภิยาภรณ์ ผาทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ม.ค.๒๕๕๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๖	ว่างเดิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก			นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	
๗	สอ.สิทธิศักดิ์ ประชาราษฎร์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๓ มี.ค. ๒๕๖๐	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๘	นางสาวศุภวรรณ สุแพง	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑ ส.ค.๒๕๖๑	นักพัฒนาชุมชน	-	+๑	-	
๙	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	-	
	กองคลัง									
๑๐	นายสิทธิชัย ชัยสาส์	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจการจัดการทั่วไป	๒ พ.ค.๒๕๖๕	นักบริหารงานการ คลัง	-	+๑	-	
๑๑	นางพรพรรณ ชัยศรีตรา	นักบริหารงานการคลัง หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ก.ค. ๒๕๖๓	นักบริหารงานการ คลัง	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	ฝึกอบรมหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒	นางมริษา วงศสุวรรณ	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจการบัญชี	๑ ต.ค.๒๕๕๔	นักวิชาการคลัง	-	-	-	
๑๓	นายปรีชา ศรีสะอาด	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจการบัญชี	๑ ธ.ค.๒๕๖๕	นักวิชาการพัสดุ	+๑	-	-	
๑๔	นางสาวอภิชญา ทาสี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	บริหารธุรกิจการจัดการทั่วไป	๑ ม.ย.๒๕๖๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	+๑	-	
	กองช่าง									
๑๕	นายดาวเรือง โพธิ์วร	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๖ ส.ค.๒๕๓๙	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๖	ว่าง	นักบริหารงานช่าง หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น			นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๗	นายณฤศณ ศรีพระจันทร์	นายช่างโยธา	อส.	เทคโนโลยีบัณฑิต	๕ ก.ค.๒๕๖๐	นายช่างโยธา	-	-	-	
๑๘	ว่าง	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	-	-	วิศวกรโยธา	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาฯ									
๑๙	นางสาวศศิณ อินทร์รักษา	นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการกอง	ต้น	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๓ มิ.ย. ๒๕๕๙	นักบริหารงาน การศึกษา	-	-	+๑	
๒๐	ว่าง	นักบริหารงานการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น			นักบริหารงาน การศึกษา	-	-	-	
๒๑	นายพรธนศักดิ์ โคติเวทย์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑ ต.ค.๒๕๕๗	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๒๒	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	-	-	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

“เหล่าต่างคำนำอยู่ คู่คุณธรรม นำการศึกษา เกษตรกรรมก้าวหน้า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรมมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขมีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่ เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

๔.๓ ค่านิยม

เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำมี ความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งใน การขับเคลื่อนและสนับสนุนการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำมี วัฒนธรรมองค์กร นำไปสู่การกำหนดค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการยึดถือ และประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีพฤติกรรมในการปฏิบัติ ราชการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

ค่านิยมหลัก (Core Value)

(๑) คุณธรรมนำความรู้ (Moral Principle) หมายถึง ความมีคุณธรรม กล้ายืนหยัดใน สิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ไม่เลือกปฏิบัติและใช้หลักคุณธรรมในการบริหารและ ปฏิบัติงานเพื่อมุ่ง ผลสัมฤทธิ์

(๒) เชี่ยวชาญงานในหน้าที่ (Specialist) หมายถึง บุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่

(๓) รับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายใน และภายนอก องค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม

(๔) เอกภาพและบูรณาภาพแห่งองค์กร (Unity Spiritual) หมายถึง ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน มีความสอดคล้องกลมกลืนกันในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์ถูกต้อง

วัฒนธรรมองค์กร (Culture)

(๑) **รู้หน้าที่** รู้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและพยายามทำให้สำเร็จ ภาระรับผิดชอบของบุคคล ที่จะต้องปฏิบัติสอดคล้องกับสถานภาพและบทบาทของบุคคล

(๒) **สามัคคีพร้อม** ความพร้อมเพรียงกัน ความกลมเกลียวกัน ความปรองดองกัน ร่วมใจ กันปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอา รัตเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างทางความคิด เกิดความสมานฉันท์ มีความสามัคคี ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับบทบาทของตน ทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดีมีความ มุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วง แก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งได้เป็นผู้มี เหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกัน อย่างสันติ

(๓) **การเอาใจใส่** เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การทำงานบรรลุจุดหมายด้วยดี และผู้ที่ร่วมทำงานก็มีความสุขและรู้สึกว่าคุณค่าแก่องค์กร (๔) **รักใคร่แบ่งปัน** การเสียสละสิ่งของหรือทรัพย์สินของตนให้แก่ผู้ที่เดือดร้อน หรือต้องการ ความช่วยเหลือ การแบ่งปันเป็นคุณธรรมที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๑	๑	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรวิศวกรโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	๘	๘	๑๘๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๘	๙	๙	๒๔๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคนวัตกรรม ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๗๐	๗๐	๗๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๔๖	๑๔๖	๑๔๖	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๙	๗๙	๗๙	๗๙	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗	๗๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๗๐	๗	๗๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๘๐	๒๘๐	๒๘๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐		

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

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๘	๙	๙	๒๔๐,๐๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑๔๖	๑๔๖	๑๔๖	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๗๙	๗๙	๗๙	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒๘๐	๒๘๐	๒๘๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	
รวม		๕๑๓	๕๑๓	๕๑๓	๑,๐๓๗,๐๐๐	๑,๐๓๗,๐๐๐	๑,๐๓๗,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ	เป็น กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดฯ	เป็น กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เป็น กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามการประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำทราบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนตำบล

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)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๖

วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายนเรศ	ผาทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางพิกุล	อัครรัตน์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายดาวเรือง	โพธิ์วร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายสิทธิชัย	ชัยสาลี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวศศิณา	อินทรักษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางสาวชลิดา	ศรีสะอาด	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางรติยาภรณ์	ผาทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วนายนเรศ ผาทอง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและมอบหมายให้ นายตระกูล พันธุ์ระ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำดำเนินการประชุมโดยมีวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำที่ ๓๘๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- ปลัด อบต. -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

.../๓. ด้านการบริหาร

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

นางรติยาภรณ์ ผาทอง บุคลากร	- ให้นางรติยาภรณ์ ผาทอง ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อที่ประชุม
	- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) นั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กรโดยมีรายละเอียดดังนี้
	๑. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
	๒. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
	๓. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง)
	๔. หลักสูตรผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)
	๕. หลักสูตรหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)
	๖. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
	๗. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
	๘. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
	๙. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
	๑๐. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
	๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
	๑๒. หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๑๓. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
	๑๔. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
	๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	๑๖. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา
	๑๗. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
	๑๘. หลักสูตรครู
	๑๘. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
	๑๙. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
มติที่ประชุม	- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ
รองปลัด อบต.	- เสนอโครงการฯ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้
	๑. โครงการศึกษาอบรมจริยธรรมคุณธรรมและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา
มติที่ประชุม	- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้ช่วยเลขานุการ

(นางรติยาภรณ์ ผาทอง)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



กรรมการ/เลขานุการ

(นางสาวชลิดา ศรีสะอาด)

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



ประธานกรรมการ

(นายเนเรศ ผาทอง)

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ
ที่ นค ๗๓๒๐๑ / วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๔ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบกับคำสั่ง อบต.เหล่าต่างคำ ที่ ๓๘๗/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันพุธ ที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ โดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

(นางรติยาภรณ์ ผาทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวชลิตา ศรีสะอาด)

หัวหน้าสำนักปลัด

* * * ทราบ

นายก อบต.

ปลัด อบต.

รองปลัด อบต.

รองนายก อบต.(๑)

ผอ.กองช่าง

รองนายก อบต.(๒)

ผอ.กองคลัง

เลขานุการ อบต.

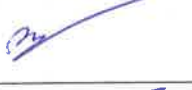
ผอ.กองการศึกษาฯ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

วันพุธ ที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

คณะกรรมการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนเรศ ผาทอง	ประธานกรรมการ		นายก อบต.เหล่าต่างคำ
๒	นางพิกุล อังการรัตน์	กรรมการ		รองปลัด อบต.เหล่าต่างคำ รรท.ปลัด อบต.เหล่าต่างคำ
๓	นายดาวเรือง โพธิ์วร	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๔	นายสิทธิชัย ชัยสาส์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นางสาวศศิณา อินทร์รักษา	กรรมการ		ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๖	นางสาวชลิดา ศรีสะอาด	กรรมการ/ เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๗	นางรติยาภรณ์ ผาทอง	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
วันพุธ ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ
๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๑. การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้เป็นไปตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. การกำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางการพัฒนาบุคลากร
๓. การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย
 - ๓.๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนตำบล
 - ๓.๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
 - ๓.๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
 - ๓.๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
 - ๓.๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
 - ๓.๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 - ๓.๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
 - ๓.๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

ที่ ๓๘๓/๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดฯ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณเรศ ผาทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

ที่ นค ๗๓๒๐๑ /

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

เรื่องเดิม

ตามหนังสือ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๔ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้แจ้งประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาบุคลากรมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และก.จ. ก.ท.และก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ความละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน ข้อ ๒๕๔ และ ๒๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามรอบระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำเป็นไปอย่างเรียบร้อยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอ ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำร่างแผนการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. ประกาศใช้แผนการพัฒนากุศลกร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. แจกให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทราบแผนการพัฒนากุศลกร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกและคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)



(นางรติยาภรณ์ ผาทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

(ลงชื่อ)



(นางสาวชลิตา ศรีสะอาด)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

(ลงชื่อ)



(นางพิกุล อปการัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

[] อนุมัติดำเนินการ.....

[] อื่นๆ

(ลงชื่อ)



(นายนเรศ ผาทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าต่างคำ



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙ ฝ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

/๑) หลักการและ ...

๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา
ดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน : นายสถาพร เสนาวงค์ โทร ๐๘๒ ๒๒๘ ๑๔๔๓