



# แผนการพัฒนาวงศ์งานส่วนตำบล



**pong.....**

**(องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตม)**

**อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563**

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม โดยได้กำหนดหลักสูตร การพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม



## คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกระบวนการ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้นตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๑ และ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุมต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(นายประมาณ เต็มเปี่ยม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๑ และ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(นายประมาณ เต็มเปี่ยม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม

ที่ ๓๖๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕\* แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐\* แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล             | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป              | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนด ข้อ ๒๗๓-๒๗๙ โดยจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุมแล้วรายงานผลต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายประมาณ เต็มเปี่ยม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุม

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทที่ ๑ : บทนำ	
▪ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
▪ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
▪ เป้าหมายของการพัฒนา	๔
▪ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
▪ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๕
▪ ข้อมูลทั่วไปขององค์กร	๖
บทที่ ๒ : ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม	
▪ ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๘
▪ ข้อมูลด้านข้าราชการพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง	๑๒
บทที่ ๓ : การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม	
▪ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม	๒๒
▪ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม	๒๔
▪ การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม	๒๗
▪ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย	๓๒
บทที่ ๔ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม	๓๓
บทที่ ๕ : แผนการพัฒนาและติดตามประเมินผล	
▪ หลักสูตรการพัฒนา	๓๘
▪ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๔๒
▪ รายละเอียดหลักสูตร	๔๔
▪ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๗๑
▪ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	๗๒
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	









สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตม  
โทรศัพท์/โทรสาร 0 5561 5586 ต่อ 11  
[www.nongtoomlocal.go.th](http://www.nongtoomlocal.go.th)

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาระดับชาติจนถึงระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)** ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) **ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางในยุทธศาสตร์ด้านที่ ๖ นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะสูงตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ ก้าวพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)** ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ มีกรอบหลักการของการวางแผนที่เน้นนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๑๐ ยุทธศาสตร์ ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ ซึ่งใน **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ และ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย** โดยมีกรอบแนวทางดังนี้

๒.๑ **การสร้างโปร่งใส** ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีส่วนราชการให้ทุกภาคส่วน สามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อ จัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม

๒.๒ **การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ** ให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อ



การขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

**๒.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม** สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๒.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ** สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

### ๓. แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองตม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีกรอบแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ๗.๑ การเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๗.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในองค์กร ๗.๓ การพัฒนารายได้

### ๔. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

หนองตม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกตำแหน่งด้วย เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ประกอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

### ๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน

สังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ชี้แนะความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

**๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ๕ ด้าน ดังนี้**

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

และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน



พนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางและเป็นไปตามข้อ ๒๖๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม อำเภอโกสโกลาต จังหวัดสุโขทัย จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และครอบคลุมการพัฒนาทั้งในส่วนของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม

## ๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีความชัดเจน และเป็นระบบ

๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๓. เป้าหมายของการพัฒนา

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้และทักษะงานในตำแหน่งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) พนักงานส่วนตำบลสายงานอำนวยการท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่น มีความรู้ ทักษะและสามารถบริหารงานและการบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

๕) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีทัศนคติ บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมงานกับผู้อื่นได้

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑) พนักงานส่วนตำบลทุกคน (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน (ร้อยละ ๑๐๐) ได้รับการพัฒนา อาจโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม



#### ๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

##### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

##### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็นการพัฒนาและภารกิจที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา
- ๒) เลือกแนวทางการพัฒนา อาจจัดทำเป็นโครงการที่ดำเนินการเอง หรือร่วมดำเนินโครงการกับส่วนราชการหรือเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญ

#### ๕. ประโยชน์ที่ได้รับการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองต๋ม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรและเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๕.๒ บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จบุคลากรมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๓ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๕.๕ ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองต๋มกำหนด

๕.๖ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๕.๗ บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



๔.๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ

๔.๙ สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุมทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพต่อไป





## บทที่ ๒

### ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม

#### ๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ไว้ ดังนี้

##### 1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

###### 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- (1) งานธุรการ
- (2) งานบริหารทั่วไป
- (3) งานการเจ้าหน้าที่
- (4) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (5) งานประชาสัมพันธ์
- (6) งานกฎหมายและคดี

###### 1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน

- (1) งานการเงินและบัญชี
- (2) งานพัสดุ
- (3) งานการมีส่วนร่วม
- (4) งานงบประมาณ
- (5) งานนโยบายและแผน
- (6) งานวิชาการและแผนงาน
- (7) งานกิจการสภา
- (8) งานส่งเสริมการเกษตร
- (9) งานดับเพลิงและกู้ภัย
- (10) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- (11) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

##### 2. กองคลัง

###### 2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี

- (1) งานธุรการ
- (2) งานการเงิน
- (3) งานการคลัง
- (4) งานเบิกเงินงบประมาณ



- (5) งานตรวจสอบฎีกา
- (6) งานรับรองสิทธิ
- (7) งานบัญชี
- (8) งานรวบรวมข้อมูลสถิติ

## 2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- (1) งานการจัดเก็บรายได้
- (2) งานพัฒนารายได้
- (3) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- (4) งานแผนที่ภาษี

## 2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- (1) งานทะเบียนทรัพย์สิน
- (2) งานพัสดุ

## 3. กองช่าง

### 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง

- (1) งานก่อสร้าง
- (2) งานวิศวกรรม
- (3) งานสถาปัตยกรรม
- (4) งานประมาณราคา

### 3.2 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

- (1) งานออกแบบ
- (2) งานควบคุมอาคาร
- (3) งานผังเมือง

### 3.3 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

- (1) งานธุรการ
- (2) งานการเงินและบัญชี
- (3) งานพัสดุ
- (4) งานไฟฟ้า
- (5) งานสาธารณูปโภค
- (6) งานบำรุงรักษาทาง

## 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



#### 4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา

##### (1) งานบริหารการศึกษา

- (1) งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
- (2) งานธุรการ
- (3) งานพัสดุ
- (4) งานการเงินและบัญชี
- (5) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (6) งานการศึกษาปฐมวัย
- (7) งานนิเทศและประกันการศึกษา

##### (2) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- (1) งานส่งเสริมศาสนา
- (2) งานพัฒนาเด็กและเยาวชน
- (3) งานประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
- (4) งานกีฬาและนันทนาการ

### 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### 5.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

##### 5.1 งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

- (1) งานธุรการ
- (2) งานการเงินและบัญชี
- (3) งานพัสดุ

##### 5.2 งานส่งเสริมสุขภาพ

- (1) งานส่งเสริมสุขภาพ
- (2) งานบริการสาธารณสุข

##### 5.3 งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

- (1) งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม
- (2) งานรักษาความสะอาด

##### 5.4 งานป้องกันโรคติดต่อ

- (1) งานป้องกันโรคติดต่อ
- (2) งานควบคุมโรค
- (3) งานควบคุมการฆ่าสัตว์

### 6. กองสวัสดิการสังคม



### 6.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- (1) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- (2) งานพัฒนาชุมชน
- (3) งานชุมชนเมือง
- (4) งานนันทนาการชุมชน

### 6.2 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- (1) งานธุรการ
- (2) งานการเงินและบัญชี
- (3) งานพัสดุ
- (4) งานสังคมสงเคราะห์
- (5) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- (6) งานพัฒนาสตรีและคนชรา

### 7. ฝ่ายตรวจสอบระบบบัญชี

- (1) ด้านงบประมาณ
- (2) บัญชีและพัสดุ
- (3) ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชีการเงิน ยอดเงิน

ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายการลงบัญชี  
การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ



๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	65-3-00-1101-001	นาง มัลลิกา เจี้ยวเกิด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	65-3-00-1101-002	ว่าง	รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
3	65-3-01-2101-001	นางสาว พัสนันท์ ปักกาโต	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
4	65-3-01-2101-002	นาง กัญญาภักดิ์ ทวีนาท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
5	65-3-01-2101-003	นางสาว กาญจวลัย มนตรา	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
6	65-3-01-4101-001	ว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	
7	65-3-01-4805-001	ว่าง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้าง</b>							
8	0101-001	นางสาว ไศรดา อินศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
9	0101-002	นาย พิม คำนาค	นักการภารโรง	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
10	0101-003	นาย จำรัส บุญจันทร์	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
11	0101-004	นาย นิมิตร นวนทิม	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง อบต.	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง อบต.	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
12	0102-001	นาย นายสมเกียรติ บุญเที่ยง	พนักงานดับเพลิง	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
13	0102-002	นาย วรวิทย์ จันทขาว	พนักงานดับเพลิง	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
14	0102-003	นาย ชัชพล พรหมใหม่	พนักงานดับเพลิง	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
15	0102-004	นาย สุชิน รอดบุญ	พนักงานขับรถดับเพลิง	พนักงานขับรถดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
16	0102-005	นาย ส่งเสริม จูด้วง	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
17	0103-001	นาย ชาคริสต์ พลับผล	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.3	
18	65-3-04-2102-001	นาย วิทวัส ท้วดาว	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	
19	65-3-04-2102-002	นาง ดาวเรือง หวังต่อผล	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
20	65-3-04-2102-003	นาง น้ำค้าง บุญเหมือน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
21	65-3-04-2102-004	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
22	65-3-04-3202-001	นางสาว ทิวาพร ขุนโฉม	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
23	65-3-04-4203-001	ว่าง	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	
<b>พนักงานจ้าง</b>							
24	0401-001	นางสาว มาลี พรมฟู	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.3	
25	0401-002	นาง วิไลพร ชื่นบางบัว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
26	0402-001	นาง สุวรรณรัตน์ จันทโสภา	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.3	





ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
27	0402-002	นาย สุรกิจ ทิพวัน	พนักงานจดมาตรน้ำ	พนักงานจดมาตรน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
28	0402-003	นางสาว ณีฐชญา ชูลี	พนักงานจดมาตรน้ำ	พนักงานจดมาตรน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
29	0402-004	นาย ก้อน เรืองฤทธิ์	พนักงานขับรถ	พนักงานขับรถ	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
30	0403-001	นางสาว นภาพร โตมาก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
31	65-3-05-2103-001	นาย ชัยรัตน์ จันทรคุ้ม	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
32	65-3-05-2103-002	นาย อำนาจ สุขเกษม	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
33	65-3-05-2103-003	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น
34	65-3-05-2103-004	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขโรค	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
35	65-3-05-4101-002	นาย บัญชา ต๊ะสุ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
36	65-3-05-4703-001	ว่าง	นายช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
<b>พนักงานจ้าง</b>							
37	0501-001	นาย ฤทธิชัย จินดาเพ็อง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
38	0502-001	นาย มนต์ จันทโสภ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
39	0503-001	นาย ชาตรี ทรายทอง	ผู้ผลิตน้ำประปา	ผู้ผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
40	0503-002	นาย วรากุล ปลัดทอง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
41	65-3-06-2104-001	ว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นักบริหารงาน สาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
42	65-3-06-2104-002	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข	นักบริหารงาน สาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้าง</b>							
43	0601-001	นาย ชาติ หมากตะคุ	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
44	0601-002	นาย บันทีก คำหนู	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
45	0601-003	นาย ระพิน สำรี	คนงานประจำรถขยะ	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
46	0601-004	นาย ธนชัย น้อยอินทร์	พนักงานขับรถขยะ	พนักงานขับรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	ท.จ.1	
47	65-3-08-2107-001	นาย สุริยาวุธ อินทะเกษม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
48	65-3-08-2107-002	ว่าง	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
49	65-3-08-3803-001	ว่าง	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	
50	65-3-08-2-2-22106	นาง สິงวาล สันธิ	ครู	ครู	พนักงานครู	อันดับ ค.ศ.1	
51	65-3-08-2-2-22105	นางสาว นิลลารัตน์ โตมาก	ครู	ครู	พนักงานครู	อันดับ ค.ศ.1	
52	65-3-08-2-2-22107	นางสาว สุภาพร พยอม	ครู	ครู	พนักงานครู	อันดับ ค.ศ.1	
53	65-3-08-2-2-22108	นาง ศรีนวล ไทยแท้	ครู	ครู	พนักงานครู	อันดับ ค.ศ.1	
54	65-3-08-2-2-22109	นางสาว วันเพ็ญ โพธิ์บุญ	ครู	ครู	พนักงานครู	อันดับ ค.ศ.1	
55	65-3-08-2-2-22110	นางสาว จิรัชยา พรมฟู	ครู	ครู	พนักงานครู	อันดับ ค.ศ.1	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้าง</b>							
56	0801-001	นางสาว นรารักษ์ จันทขาว	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.3	
57	0802-001	นาง นันทมนัส สิงห์กรรม์	ครูผู้ดูแลเด็ก	หัวหน้าศูนย์ฯ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
58	0802-002	นาง สุนิสา น้อยอินทร์	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
59	0802-003	นาง สุภาวดี แสงจันทร์	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	
60	0803-001	นางสาว ภัทรวดี ชื่นบางบัว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์ เยาวชน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ภ.จ.1	



ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงาน จ้าง	ตำแหน่งประเภท /ประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
61	65-3-11-2105-001	ว่าง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
62	65-3-11-2105-002	นางสาว ปุณยนุช สิ้นประเสริฐรัตน์	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
63	65-3-11-2105-003	นาง จิตติณัฐ มณฑาทอง	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
64	65-3-11-3801-001	นาย วิรัตน์ พรหมโสฬส	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
<b>พนักงานจ้าง</b>							
65	1101-001	นาย สุเทพ เกื้อนเป้า	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ภ.จ.3	
66	1102-001	นาย สละ เรียบร้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ภ.จ.2	
67	65-3-12-3205-001	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	



## บทที่ ๓

### การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๒.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

พัฒนาตำบล ประชาชนมีรายได้ การศึกษาก้าวไกล  
ใส่ใจสิ่งแวดล้อม โปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วม

##### ๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

##### ๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑.จัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒.การคมนาคมทางบกมีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๓.ประชาชนมีแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างเพียงพอรวมถึงน้ำอุปโภคบริโภค
- ๔.ปรับปรุงผังเมืองและการใช้ประโยชน์จากผังเมืองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๕.ประชาชนมีรายได้และมีอาชีพเสริมเพื่อการดำรงชีพตามสมควร
- ๖.สนับสนุนการจัดการระบบการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.ประชาชนได้รับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น
- ๘.ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและกิจกรรมชุมชน
- ๙.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑๐.ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ป้องกันปัญหายาเสพติด
- ๑๑.การสงเคราะห์ พัฒนาเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๒.ประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
- ๑๓.ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน
- ๑๔.กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเน่าเสีย
- ๑๕.พัฒนาองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร
- ๑๖.บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

##### ๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑.จำนวนระบบสาธารณูปโภค
- ๒.จำนวนเส้นทางคมนาคม
- ๓.จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร





- ๔.จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๕.จำนวนประชาชนที่ได้รับการจัดระบบการศึกษา/รับรู้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น
- ๖.จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น
- ๗.จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
- ๘.จำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๙.จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
- ๑๐.จำนวนประชาชนที่ได้รับการสงเคราะห์
- ๑๑.จำนวนภูมิทัศน์ที่ได้รับการปรับปรุง
- ๑๒.จำนวนขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดเก็บ
- ๑๓.จำนวนประชาชนที่ได้มารับบริการ
- ๑๔.ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑.จำนวนถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ที่ก่อสร้าง/ซ่อมแซม
- ๒.จำนวนแหล่งน้ำ
- ๓.จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ไฟรัยทาง เสียงตามสาย
- ๔.จำนวนระบบการวางผังเมือง
- ๕.จำนวนประชาชนที่มีอาชีพ
- ๖.จำนวนโครงการส่งเสริมอาชีพแบบพอเพียง
- ๗.จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา
- ๘.จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๙.จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
- ๑๐.จำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๑.ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๒.จำนวนชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
- ๑๓.จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการ
- ๑๔.จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา
- ๑๕.ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๑๖.ร้อยละของประชาชนที่ได้รับประโยชน์
- ๑๗.ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๘.จำนวนชุมชน/หน่วยงานราชการ ที่ได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์
- ๑๙.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้
- ๒๐.ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม
- ๒๑.ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น

## ๒.๖ กลยุทธ์

- ๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ การสนับสนุนให้มีไฟฟ้าสาธารณะ , ขยายเขตไฟฟ้า , เสียงตามสาย
- ๑.๔ การวางผังเมือง



- ๒.๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๒.๒ เศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง
- ๓.๑ การส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนทุกระดับ
- ๓.๒ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๑ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและกิจกรรมในชุมชน
- ๔.๒ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๓ การส่งเสริมระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๔ แนวทางการส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
- ๕.๑ การส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๕.๒ การส่งเสริมการนันทนาการและกิจกรรม กีฬา
- ๕.๓ การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๕.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ การพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชนและหน่วยงานราชการ
- ๗.๑ การเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๗.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในองค์กร
- ๗.๓ การพัฒนารายได้

## การวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต. กำหนด มีการประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานและส่วนของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
- สามารถกำหนดส่วนราชการให้เหมาะสมและกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้
- ส่งให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี (IT) ที่ทันสมัยอยู่เสมอ



- บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสุโขทัย ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมมีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหลาย ๆ ด้าน และพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- มีปัจจัยภายในการบริหารขององค์กรเป็นของตนเอง เช่น 4 M (Man Money Material Management)
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

## ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- การขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management)
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร และบุคลากรบางส่วนราชการมีไม่เพียงพอเนื่องจากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้แล้วแต่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เช่น เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และบางส่วนราชการบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน
- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- ขาดการมีส่วนร่วมจากสำนัก/กองต่าง ในการให้ข้อเสนอแนะถึงเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น
- บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง



- องค์กรและบุคลากรบางส่วนยังขาดเรื่อง IT ทั้งในส่วนของ Hardware และ People ware
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี ขาดการเรียนรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

### ๓. โอกาส (Opportunities)

- การประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลง การปฏิบัติราชการและก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะที่ต้องประเมิน
- กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ ที่ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)
- การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารที่ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

### ๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การโอน ย้าย ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจและกรอบอัตรากำลังที่วางไว้

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ไปช่วยราชการของหน่วยงานอื่นหรือส่วนราชการอื่น หรือการประเมินในฐานะรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งว่างของหัวหน้าฝ่ายที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง ที่ผู้รับการประเมินมิได้สังกัด แต่ผู้ประเมินต้องเป็นต้นสังกัดหรือปฏิบัติแต่ไม่สามารถนำมาเป็นผลงานได้ โดยอาศัยข้อมูลจากหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการทำให้ไม่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างแท้จริงในการเปรียบเทียบผลงาน
- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวมเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร
- บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้อะไร หรือการเปลี่ยนแปลง

## การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม และรวบรวมรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม และรายละเอียดของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างแยกตามกลุ่มสายงาน อีกทั้งนำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาและการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) เสริมสร้างศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายองค์กร
- ๒) มีการพัฒนาศักยภาพตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ
- ๓) ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น และอาจเห็นผลได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาได้อย่างชัดเจน
- ๔) มีการมีเครือข่ายผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน
- ๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ไม่เกิดการทำงานซ้อนมีการประสานงานที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ
- ๖) บุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ๗) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร



- ๘) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่การบริหารที่ต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของระดับบุคคล (Individual scorecards) องค์กร (Organization scorecards)
- ๙) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับผู้นำให้มีขีดสมรรถนะในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กรอย่างแท้จริง เป็นแกนหลักขับเคลื่อนองค์กรในอนาคตต่อไปถึงแม้เป้าหมายขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

### ความต้องการ/ความคาดหวังของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูมมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตบุคลากร
- ๓) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๔) มีผู้นำที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร และประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (Role Model)
- ๕) ไม่มีแรงกดดันในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการเพิ่มพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ
- ๖) ผู้บริหารมีการสื่อสารถ่ายทอดทิศทาง นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อแสดงความชัดเจนขององค์กรเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ค่าเป้าหมาย นโยบายองค์กร โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร รู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน
- ๗) มีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน

### ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนตำบลหนองคูมในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
- ๒) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลดระยะเวลาขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
- ๓) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาจากข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

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

### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบในการพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่ จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ เรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่ จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่อง ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด



การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม นั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

**ขั้นตอนที่ ๓** วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูล



สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผล ต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึง กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความ สอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับ ในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการ พัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการ พัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของ องค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กร ใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษา จากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการ ดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

**ขั้นตอนที่ ๕** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการ สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อ คัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือ ผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

**ขั้นตอนที่ ๖** จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้นประสบ ผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น ได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็น การมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การ ประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

**ขั้นตอนที่ ๗** ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และ ความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจาก ผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองตูม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ใหม่ และจัดทำ



เป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทุ่มเทพผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและจิตสาธารณะ และธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### จุดมุ่งหมาย

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม สู่ความเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศ ก.อบต.สุโขทัย
๓. บุคลากรในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
๔. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม
๕. สร้างและพัฒนาบุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๖. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความภูมิใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมและสามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน
๗. สนับสนุนจนกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน
๘. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน
๙. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม มีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนราชการ ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม





บทที่ ๔  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรบน พื้นฐานสมรรถนะ	๑. พัฒนาตามสมรรถนะหลัก ๒. พัฒนาตามสมรรถนะประจำ ผู้บริหาร ๓. พัฒนาตามสมรรถนะประจำ สายงาน	๑. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองตูมในหลักสูตรต่าง ๆ ตาม แผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น และโครงการที่ ดำเนินการโดยสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หนองตูม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองตูม ๒. ค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็ง ชุมชน



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองดุม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และธรรมาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติที่ดีตามประมวลจริยธรรม</li> <li>พัฒนาด้านจิตสำนึกและการมีจิตสาธารณะ</li> <li>จัดโครงการเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>ปลูกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเชิดชูยกย่องผู้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>ลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชันและการกระทำผิดวินัยของบุคลากร</li> <li>ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practies) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต</li> <li>โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองดุม</li> <li>โครงการสมุดความดีพนักงานจ้าง</li> <li>กิจกรรม ให้ความรู้ เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากรของ อบต.หนองดุม</li> <li>กิจกรรม เสริมสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต และปลูกฝังทัศนคติ วัฒนธรรมที่ดีในการต่อต้านการทุจริต</li> <li>มาตรการ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของ อบต.หนองดุม</li> <li>มาตรการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต</li> <li>มาตรการจัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</li> <li>มาตรการปลูกฝังองค์ความรู้ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับ Conflict of Interest</li> <li>โครงการคุณพ่อคุณแม่ดีเด่นสอนลูกให้ทำความดีต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> <li>กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน/บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ประจักษ์</li> <li>กิจกรรมมอบประกาศเกียรติคุณแก่คณะกรรมการชุมชนผู้ทำความดีต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> <li>กิจกรรมเชิดชูเกียรติประชาชนผู้มีจิตสาธารณะ</li> <li>กิจกรรมเชิดชูเกียรติประชาชนผู้ปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>กิจกรรมการมอบประกาศเกียรติคุณแก่สตรีดีเด่น</li> <li>กิจกรรมยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคคลหน่วยงานองค์กรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์หรือเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วม	<ol style="list-style-type: none"><li>สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge)</li><li>กิจกรรม ๕ ส</li><li>กิจกรรม Green Office</li><li>ประชุมส่วนราชการภายใน ระดับกองและระดับหน่วยงาน</li><li>หาความจำเป็นในการ (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li><li>พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้</li><li>โครงการ Green Office องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม</li><li>การจัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ</li><li>การจัดทำข้อตกลงกับสำนัก/กองต่าง ๆ ในการจัดประชุมภายในระดับ สำนัก/กอง และการจัดประชุม หัวหน้าส่วนราชการประจำเดือน การประชุมพนักงานประจำเดือน</li><li>จัดทำแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม และให้ทุกส่วนราชการในสังกัดมีการหาความจำเป็น(Training Need) ในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li><li>โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม เช่น ให้ตรวจประวัติตนเอง หรือการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต</li></ol>



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เป็มืออาชีพ	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li><li>บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</li><li>กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพมีความผูกพันกับองค์กร เช่น ระบบการมอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพระบบค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</li><li>ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหารและตามข้อระเบียบกฎหมายกำหนด</li><li>ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานองค์กรอื่น ๆ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้กับการพัฒนาท้องถิ่น</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการที่ดำเนินการโดยสถาบัน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม</li><li>ค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน</li><li>โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</li></ol>



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ol style="list-style-type: none"><li>จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ ที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น จัดตั้งชมรมกีฬาต่าง ๆ การตรวจสุขภาพประจำปี</li><li>การจัดให้มีการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ได้แก่ การบริหารจัดการเงิน การบริหารจัดการเวลา พัฒนาทักษะเพื่ออาชีพเสริม</li><li>จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ การปลูกต้นไม้ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์</li><li>มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ</li><li>ให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีในการจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>โครงการอบรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)</li><li>โครงการ Green Office องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม</li><li>การสำรวจความต้องการด้านสิทธิสวัสดิการของบุคลากร</li><li>การจัดให้บริการตรวจสอบภาพประจำปีโดยนำรถให้บริการเคลื่อนที่สำหรับการตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลมาตรวจสอบภาพ ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม</li><li>การจัดกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ร่วมกัน เช่นการจัดกิจกรรม ๕ ส การหล่อเทียนและถวายเทียนพรรษา การออกกำลังกายทุกวันพุธ พร้อมการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การจัดสภากาแฟองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูมตามโอกาส การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือ ผู้ประสบอุทกภัย อัคคีภัย การจัดการแข่งขันกีฬาตามชนิดกีฬา เป็นต้น</li></ol>



