

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง
อำเภอตาลสุม จังหวัดอุดรราชธานี

โทรศัพท์ ๐๔๕-๘๔๓๒๑๐
เว็บไซต์ <https://www.jiktueng.go.th>

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

ภาคผนวก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๔

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๕

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๕

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๑๒

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๓

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

๑๖

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

๑๖

๒.๙ โครงสร้างอายุของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๗

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระย ๓ ปี

๑๘

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคคลกร

๑๙

๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

๑๙

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒๐

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคคลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๐

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิง

๒๒

๓.๕ ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๒๓

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๒๓

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลกร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๒๖

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาบุคคลกร (Mission)

๒๖

๔.๓ ค่านิยม (Value)

๒๗

๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

๒๗

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลกร (Strategic)

๒๘

- สรุปแผนพัฒนาบุคคลกรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลกร ๓ ปี

๒๙

- โครงการ กิจกรรม หลักสูตร รายวิชา

๓๐

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคคลกร

๓๖

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๓๖

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๓๗

๕.๓ บทสรุป

๓๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๓๘

- (๑) บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
- (๒) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- (๓) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) บัญญัติว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ตลอดจนเพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง สอดคล้องและเป็นไปตามหลักสูตรการพัฒนาและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงจะเป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- การติดตามและประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงในระยะเวลา ๓ ปี ถัดไป

ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จิกเทิงในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (๔) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขการ (๒๕) การผังเมือง (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒. ด้านเศรษฐกิจ	มาตรา ๖๘ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๑๒) การท่องเที่ยว	มาตรา ๑๖ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ด้านสังคม	มาตรา ๖๗ (๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยการดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ด้านการเมืองการบริหาร	มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ด้าน	พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๖๗ (๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านสาธารณสุข	มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	มาตรา ๑๖ (๑๙) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง จากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเหิงตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากภารกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๒) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเหิงประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท มีลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล โดยใช้ลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

พนักงานจ้างทั่วไป มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน ๑ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรแต่ละประเภท โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจและขอบเขตการสำรวจ ออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๙ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๔ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้กรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นสำคัญ

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๒๙	๑๐๐.๐๐
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๒๔	๘๒.๗๖
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๒๐	๖๘.๙๗
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๑๐	๓๔.๔๘
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๕	๑๗.๒๔
ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร	๕	๑๗.๒๔

ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี	๓	๑๐.๓๔
ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล	๓	๑๐.๓๔
ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)	๗	๒๔.๑๔
ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ	๘	๒๗.๕๙
ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง	๔	๑๓.๗๙
ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์	๓	๑๐.๓๔
ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	๖.๙๐
ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ	๑๐	๓๔.๔๘
ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน	๐	-
ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่	๒	๖.๙๐
ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓	๑๐.๓๔
ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ	๐	-
ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเน็ตเวิร์ก	๖	๒๐.๖๙
ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ	๓	๑๐.๓๔
ความรู้เรื่องบรรณารักษ์	๔	๑๓.๗๙

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๖ ความรู้เรื่องจัดการความรู้ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๗ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง สำหรับความรู้เรื่องชุมชน ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ ไม่มีผู้เลือกประเด็นการพัฒนาดังกล่าว

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านทักษะ” ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	๑๒	๔๑.๓๘
ทักษะการบริหารข้อมูล	๑๗	๕๔.๖๒
ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน	๑๑	๓๗.๙๓
ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้	๑๕	๔๑.๗๒
ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	๑๐	๓๔.๔๘
ทักษะการบริหารโครงการ	๑๖	๕๕.๑๗
ทักษะการประสานงาน	๕	๑๗.๒๔
ทักษะในการสืบสวน	๑๖	๕๕.๑๗
ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๑	๓.๔๕

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านทักษะของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๐ รองลงมา คือ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ทักษะการสืบสวน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๗ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๐ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานกฎหมาย	๒๗	๘๓.๑๐
งานธุรการและสารบรรณ	๙	๓๑.๐๓
งานจัดทำงบประมาณและแผนพัฒนาท้องถิ่น	๗	๒๔.๑๔
งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๔	๑๓.๗๙
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๒๐.๖๙
งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	๓	๑๐.๓๔
งานช่าง	๒	๖.๙๐
งานป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล	๒	๖.๙๐
งานควบคุมภายใน	๔	๑๓.๗๙
งานการเงินและบัญชี	๕	๑๗.๒๔
งานวินัยและการรักษาวินัย	๒	๖.๙๐
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๔	๑๓.๗๙
งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖	๒๐.๖๙
งานบริหารความเสี่ยง	๒	๖.๙๐
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๕	๑๗.๒๔
งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ	๑๓	๔๔.๘๓
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	๖.๙๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๓.๔๕
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๐	-
งานกิจการสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล	๓	๑๐.๓๔
งานตรวจสอบภายใน	๑	๓.๔๕
งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๓.๔๕

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คืองานกฎหมาย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๐ รองลงมื่อ คือ งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๓ งานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการจัดการเรียนรู้”
ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๕	๑๐๐.๐๐
การออกแบบการจัดการเรียนรู้	๓	๖๐.๐๐
การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๕	๑๐๐.๐๐
การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	๒	๔๐.๐๐
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๐	-
การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้	๐	-
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	๐	-
การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน	๐	-

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมา คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้”
ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา	๕	๑๐๐.๐๐
การดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๕	๑๐๐.๐๐
การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา	๕	๑๐๐.๐๐
การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาศิเครือข่ายและหรือสถาน ประกอบการ	๐	-

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา และประเด็นการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ”
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓	๖๐.๐๐
การมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	๕	๑๐๐.๐๐
การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้	๕	๑๐๐.๐๐
การจัดการและการบริหารองค์กร	๒	๔๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความต้องการพัฒนาในประเด็นการมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ จำนวน ๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมาคือประเด็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จำนวน ๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๐.๐๐ และการจัดการและการบริหารองค์กร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านความรู้”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ	๕	๑๐๐.๐๐
ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ	๔	๘๐.๐๐
ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ	๐	-
ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	๔	๘๐.๐๐
ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร	๒	๔๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านความรู้ของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมาคือประเด็นความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบและประเด็นเรื่องการจัดการองค์ความรู้ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านสมรรถนะหลัก”
ของพนักงานจ้างทั่วไป

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
การบริการเป็นเลิศ	๕	๑๐๐.๐๐
การทำงานเป็นทีม	๕	๑๐๐.๐๐
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๔๐.๐๐
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๐	-
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	๖๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ประเด็นละจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมา คือ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ และประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐

**ผลสำรวจความต้องการพัฒนา “ด้านการพัฒนางาน”
ของพนักงานจ้างทั่วไป**

ประเด็น	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
งานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป	๕	๑๐๐.๐๐
งานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๓	๖๐.๐๐
งานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๐	-
งานรักษาความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์	๑	๒๐.๐๐
งานช่างครุภัณฑ์	๐	-
งานจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	๒	๔๐.๐๐
งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม	๔	๘๐.๐๐

จากตารางแสดงผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนางานของพนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ประเด็นงานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง

/๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม....

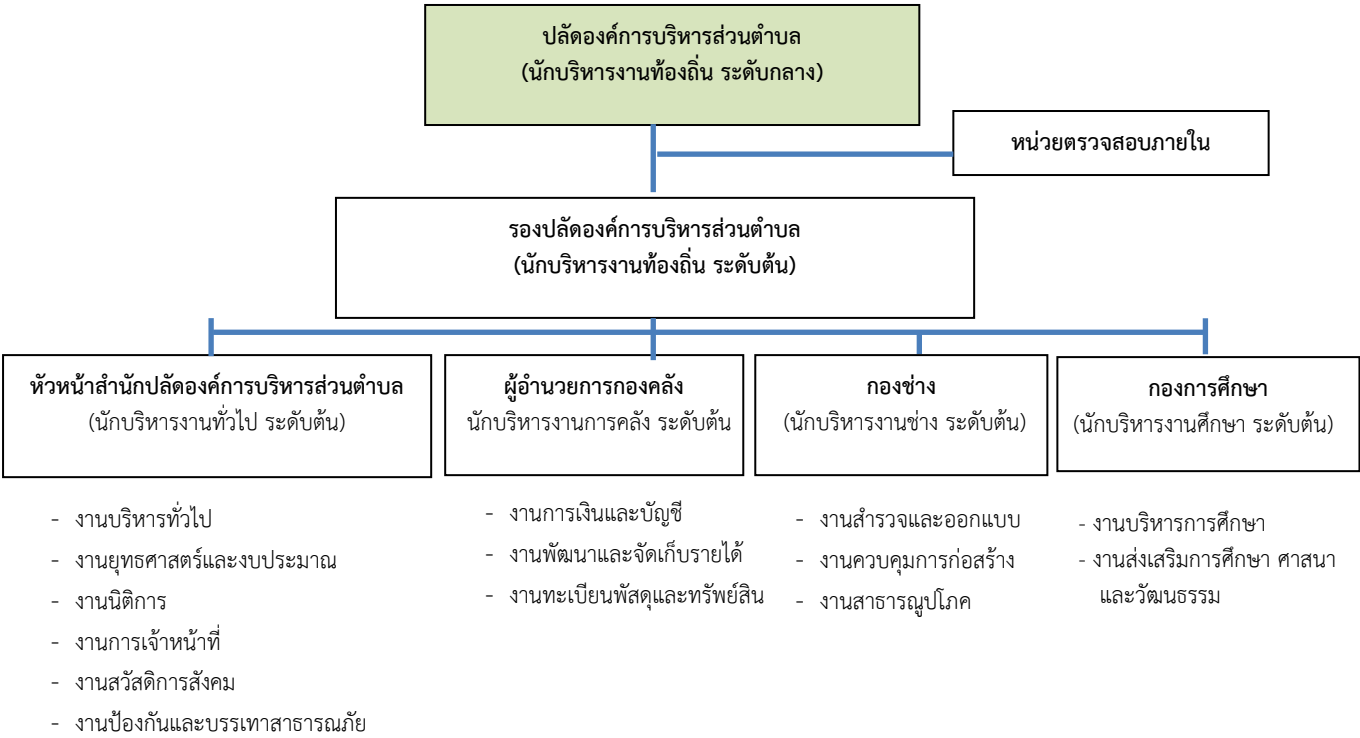
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์สำหรับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ตามหลักการ SWOT Analysis

S Strengths (จุดแข็ง)	W Weaknesses (จุดอ่อน)	O Opportunities (โอกาส)	T Threats (อุปสรรค)
- ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร - บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่นทุ่มเท และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ - องค์กรมีฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย - องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ - มีเครือข่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เข้มแข็ง - มียุทธศาสตร์องค์กรด้านการเมืองการบริหารที่เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร	- พนักงานจ้างไม่ได้รับการพิจารณาหรือคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาเท่าที่ควร - การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปีไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรขาดความสนใจหรือกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการพัฒนา - บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ไม่เพียงพอ - องค์กรขาดการพัฒนาทักษะสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน - องค์กรมีการปฏิบัติงานหลากหลายซับซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตราากำลังและข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ - การบริหารอัตรากำลังคนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านกฎหมายด้านเทคโนโลยีด้านวิศวกรรม เป็นต้น	- ระบบราชการ ๔.๐ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส - ก.อบต.ได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	- การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรขาดความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใหม่ - กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ในปัจจุบัน - ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับบริบทโครงสร้างขององค์กร - การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาด้วย

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง



ส่วนราชการ	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองศึกษา	ตรวจสอบภายใน	รวม
ว่าง	-	-	-	๒	๓	๑	๖
มีคนครอง	๒	๑๕	๗	๓	๑๒	-	๓๙
รวม	๒	๑๕	๗	๕	๑๕	๑	๔๕

หมายเหตุ : กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา และจะดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่ได้ระบุจำนวนในตาราง

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง พิจารณาจากการวิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง						-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รองรับการ จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจิกเทิง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รองรับการ จัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจิกกลุ่ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รองรับการ จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม

หมายเหตุ ตำแหน่ง "ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก" จำนวน ๓ อัตรา กำหนดไว้ตามจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ซึ่งมีทั้งหมด จำนวน ๓ แห่ง และเป็นไปตามข้อ ๔.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง สรุปได้ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	๑	๒	๓	๙	-	๑๕
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	-	-	-	๑	๔	-	๕
พนักงานจ้าง	๕	๒	๕	๗	-	-	๑๙
รวม	๕	๓	๗	๑๑	๑๓	-	๓๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๘๐	๗.๗๐	๑๘.๐๐	๒๘.๒๐	๓๓.๓๐	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง มีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๐ รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๐ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ ระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐ และประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง (พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักความอาวุโส เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และงบประมาณสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	จำนวน สายงาน	คิดเป็น ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	• บริหารงานท้องถิ่น	๑	๕.๘๙
อำนวยการท้องถิ่น	• บริหารงานทั่วไป • บริหารงานการคลัง • บริหารงานช่าง • บริหารงานการศึกษา	๔	๒๓.๕๒
วิชาการ	• การเจ้าหน้าที่ • วิเคราะห์นโยบายและแผน • พัฒนาชุมชน • วิชาการเงินและบัญชี • วิชาการพัสดุ • วิชาการจัดเก็บรายได้ • วิชาการศึกษา	๘	๔๗.๐๖

	• ตรวจสอบภายใน		
ทั่วไป	• ปฏิบัติงานธุรการ • ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย • ปฏิบัติงานช่างโยธา	๓	๑๗.๖๔
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	• การสอน	๑	๕.๘๙
รวม		๑๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๖ รองลงมา คือ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๒ รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๓ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๔ และประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนเท่ากันประเภทละจำนวน ๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๙

๒.๙ โครงสร้างอายุของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุจะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง เพื่อพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภทตำแหน่ง	<= ๒๔	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	>= ๕๕	จำนวน คน	อายุ เฉลี่ย
		- ๒๙	- ๓๔	- ๓๙	- ๔๔	- ๔๙	- ๕๔			
บริหารท้องถิ่น						๑		๑	๒	๕.๑๓
อำนวยการท้องถิ่น					๑	๑		๑	๓	๗.๖๙
วิชาการ				๑	๓	๓			๗	๑๗.๙๕
ทั่วไป					๑	๒			๓	๗.๖๙
พนักงานครู องค์การบริหาร ส่วนตำบล						๒	๓		๕	๑๒.๘๒
พนักงานจ้าง			๓	๓	๕	๕	๓		๑๙	๔๘.๗๒
รวม	๐	๐	๓	๔	๑๐	๑๔	๖	๒	๓๙	๑๐๐.๐๐
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๐.๐๐	๗.๖๙	๑๐.๒๖	๒๕.๖๔	๓๕.๙๐	๑๕.๓๘	๕.๑๓	๑๐๐	

จากตารางการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง พบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๐ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๔ ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี

จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖ ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ บาท และช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง โดยการจำแนกตามสายงาน ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การวางแผนการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	บริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	บริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	บริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	บริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	บริหารงานการศึกษา	๑	-	-	๑
๖	การเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๘	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๙	วิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๐	วิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๑	วิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๒	วิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๓	ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๔	ปฏิบัติงานธุรการ	-	-	-	-
๑๕	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๖	ปฏิบัติงานช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	การสอน	-	-	-	-
รวม		๑	-	๑	๒

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีบุคลากรบริหารการศึกษา จำนวน ๑ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีบุคลากรบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ คน รวมระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวน ๒ คน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้จำแนกบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท

“บุคลากร” หมายถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น จำนวน ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ กลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และกลุ่มบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

- **บุคลากรแรกบรรจุ** หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ พนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ หรือพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- **บุคลากรที่มีประสบการณ์** หมายถึง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ซึ่งเป็นบุคลากรที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่มีประสบการณ์การทำงาน
- **บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น** หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและผู้บริหารในสถานศึกษา
- **บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น** หมายถึง พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง จำนวน ๓๙ ราย (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง
- ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

การศึกษาหรือดูงาน การศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ตลอดจนเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- **การสอนงาน (Coaching)** การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- **การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)** การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งและความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

- **การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)** การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหากล่าวหาเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม
- **การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)** การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่สมารถร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร
- **การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด
- **การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง
- **การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)** การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะทำได้ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิกเทิง

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิกเทิงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นต้น

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ เป็นต้น

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

๓.๕ ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้มีประกาศคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	หลักสูตรตามสายงานที่ผ่านการพัฒนา	แผนการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นายอาทิตย์ มีสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๙ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-
๒	นายวิชัย ฤทธิ์ทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงาน)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	หลักสูตรตามสายงานที่ผ่านการพัฒนา	แผนการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๓	นายประดิษฐ์ รุ่งรัมย์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-
๔	นายวิรัชชัย ชำนาญเวช	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๑๑ เดือน	-			๑
๕	นางสาวพรพรรณ พรหมมาโนช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๙ เดือน	-			๑
๖	นายสุริยา ศรีแก้วกุล	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-
๗	นายภาณุวัตร แก้วโสภณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-
๘	นางทิติยา ไชยวัน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๙ ปี ๐ เดือน	-	-	๑	-
๙	นายประสิทธิ์ ทรัพย์มูล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-
๑๐	นางสาวกิตติญาณร สบายใจ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-
๑๑	นางศศิมาภรณ์ มะโนรัตน์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗ ปี ๐ เดือน	-	-	๑	-
๑๒	นางสาวธัญรัตน์ พินธุรักษ์	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บัญชีบัณฑิต	๑๕ ปี ๔ เดือน	-	-	-	๑
๑๓	นางสุภาพร วงศ์คำ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๘ ปี ๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-
๑๔	ว่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	-	๑	-
๑๕	ว่าง	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	-	๑	-
๑๖	นายนคร ผลเลขา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	-	-	-
๑๗	นางสาวอัญชนา อินทร์เอี่ยม	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๓ ปี ๙ เดือน	-	๑	-	-
๑๘	นายทวีศักดิ์ แสนวิสุข	ครู	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑
๑๙	นางรัชณี ชมภู	ครู	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	หลักสูตรตามสายงานที่ผ่านการพัฒนา	แผนการเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรสายงาน		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๐	นางนงยุพิน ใจแก้ว	ครู	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	-	-	๑	-
๒๑	นางอนงค์ โนนแก้ว	ครู	-	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	-	-	๑	-
๒๒	นางสมพิศ อธิธนากร	ครู	-	ครุศาสตรบัณฑิต	๙ ปี ๑๑ เดือน	-	๑	-	-
๒๓	- ว่าง -	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก./ชก.	-	-	-	-	๑	-
รวม							๓	๗	๕

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ
ภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง เพื่อให้บุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านโครงสร้างองค์กร มีความคล่องตัว การกระจายอำนาจ การกระจายงาน การทำงานเป็นเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม การลดขนาด การถ่ายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ ที่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ เอื้อต่อการทำงานในลักษณะ Partnership กับภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม และเอื้อต่อการถ่ายโอนงานที่เหมาะสมให้แก่ภาคเอกชน

ด้านกลยุทธ์ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คิดเชิงรุก มองเชิงแข่งขัน คิดทำงานแบบผสมผสาน หาวิธีเพิ่มคุณค่า และตระหนักถึงกระแสโลกาภิวัตน์

ด้านการทำงาน มีมาตรฐาน วัตถุประสงค์ ทำด้วยความรับผิดชอบเต็มที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส มุ่งผลลัพธ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ เน้นคุณภาพ และคำนึงถึงความคุ้มค่า

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นมืออาชีพ มุ่งแก้ปัญหา เข้าถึงปัญหา ปรับตัวตลอดเวลา ทำงานเชิงสนับสนุน ริเริ่มสิ่งใหม่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาศูนย์ (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้กำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ให้มีความเป็นมืออาชีพในด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

๔.๓ ค่านิยม (Value)

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้กำหนดค่านิยมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Value) เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ให้เห็นความสำคัญและได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาบุคลากรอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงกำหนด ตามแนวคิด “SMART Value ”



๔.๔ เป้าประสงค์ (Goal)

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ประเทศ
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง มีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกับการทำงาน และมีความสุขของชีวิตและการทำงาน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic)

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติที่พึงประสงค์เพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๐.สรุปแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ/กิจกรรม			งบประมาณ		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ และทัศนคติที่พึงประสงค์เพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ	๖	๖	๖	๖๕๒,๐๐๐	๖๕๒,๐๐๐	๖๕๒,๐๐๐
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	๓	๓	๓	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
๓. พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๗	๗	๗	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๖๗๗,๐๐๐	๖๗๗,๐๐๐	๖๗๗,๐๐๐

โครงการ กิจกรรม หลักสูตร รายวิชา

ตามแผนพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่พึงประสงค์เพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. หลักสูตร ปฐม นิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล จิกเทิงมีความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ ระเบียบแบบ แผนของทางราชการและ กฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการ ใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาหลักสูตร ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ปฐมนิเทศ	๕ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ Local MOOC	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล จิกเทิงมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเองและ บทบาทหน้าที่ ขององค์กร	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (ข้าราชการ ใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรม ส่งเสริมฯกำหนด	e-Lerning	หลังจากผ่านการ พัฒนาหลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	-	-	-	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๓. โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการจัด จ้างใหม่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติงานและ กฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร แรกบรรจุ (พนักงานจ้าง ใหม่)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนาตาม โครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่	ปฐมนิเทศ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	องค์การบริหาร ส่วนตำบล จิกเทิง
๔. โครงการหรือหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะความ ชำนาญและประสบการณ์ที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากร ที่มี ประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	การ ฝึกอบรม	ตามที่หน่วยงาน ผู้จัดกำหนด	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๕. โครงการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรด้าน การปฏิบัติงานและ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู องค์การ บริหารส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละของผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ตาม โครงการ	ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษา ดูงาน	มกราคม -มีนาคม	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลจิกเทิง
๖. โครงการหรือหลักสูตร เกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู องค์การ บริหารส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูและ พนักงานจ้างผ่านการ พัฒนาโครงการหรือ หลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษา ที่ให้บริการ วิชาการ
รวม ๖ โครงการ งบประมาณ							๖๕๒,๐๐๐	๖๕๒,๐๐๐	๖๕๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือการป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้ความเข้าใจการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตหรือการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ฝึกอบรม	๓ วันหรือตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/สถาบันการศึกษาที่ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงเป็นแบบอย่างที่ดีมีการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	อบรม	๑ - ๓ วัน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development: OD)	องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นเลิศด้านการบริการ มีการทำงานเป็นทีม มีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	ทุกกลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Organization Development : OD)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑ วัน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง
รวม ๓ โครงการ งบประมาณ							๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่า เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา (บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๑. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๒. โครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ฝึกอบรม เชิง ปฏิบัติการ	๓ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	หน่วยงานของรัฐ/ สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
๓. โครงการหรือหลักสูตรการสร้างผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรสายงานผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรการสร้างผู้นำท้องถิ่นรุ่นใหม่สู่การเปลี่ยนแปลง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๔. โครงการหรือหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมายท้องถิ่นระดับสูง	ฝึกอบรม	๖ วัน หรือตามที่ หน่วยงานผู้จัด กำหนด	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

โครงการ/กิจกรรม หลักสูตร/รายวิชา	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา(บาท)			หน่วยงานที่จัด
							ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๕. โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจิกเทิงมีความ รับผิดชอบในการเรียนรู้และ พัฒนานตนเอง อยู่เสมอ	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของจำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการ พัฒนาโครงการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่าน สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	e-Learning	๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปี ถัดไป ของทุก ปีงบประมาณ	-	-	-	องค์การบริหาร ส่วนตำบล จิกเทิง
๖. โครงการพัฒนา ระบบการจัดการ ความรู้ (KM) ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลจิกเทิง	องค์การบริหารส่วนตำบล จิกเทิงมีระบบจัดการ ความรู้ (KM) ในรูปแบบ ออนไลน์ที่บุคลากรสามารถ เข้าเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ (KM) ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลสร้าง่อ	Self- Learning	ไม่จำกัด ระยะเวลาโดย สามารถเข้า เรียนรู้ด้วย ตนเองได้ ตลอดเวลา	-	-	-	องค์การบริหาร ส่วนตำบล จิกเทิง
๗. โครงการส่งเสริม การจัดการความรู้ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลจิกเทิง	ส่วนราชการในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลจิกเทิงมี คู่มือ การปฏิบัติงานหรือคู่มือ สำหรับประชาชนครบทุกส่วน ราชการ อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ ส่วนราชการ	ทุก กลุ่มเป้าหมาย	ระดับ ๕	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลสร้าง่อ	การประชุม เชิง ปฏิบัติการ	๑ วัน	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	องค์การบริหาร ส่วนตำบล จิกเทิง
รวม ๗ โครงการ งบประมาณ							๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

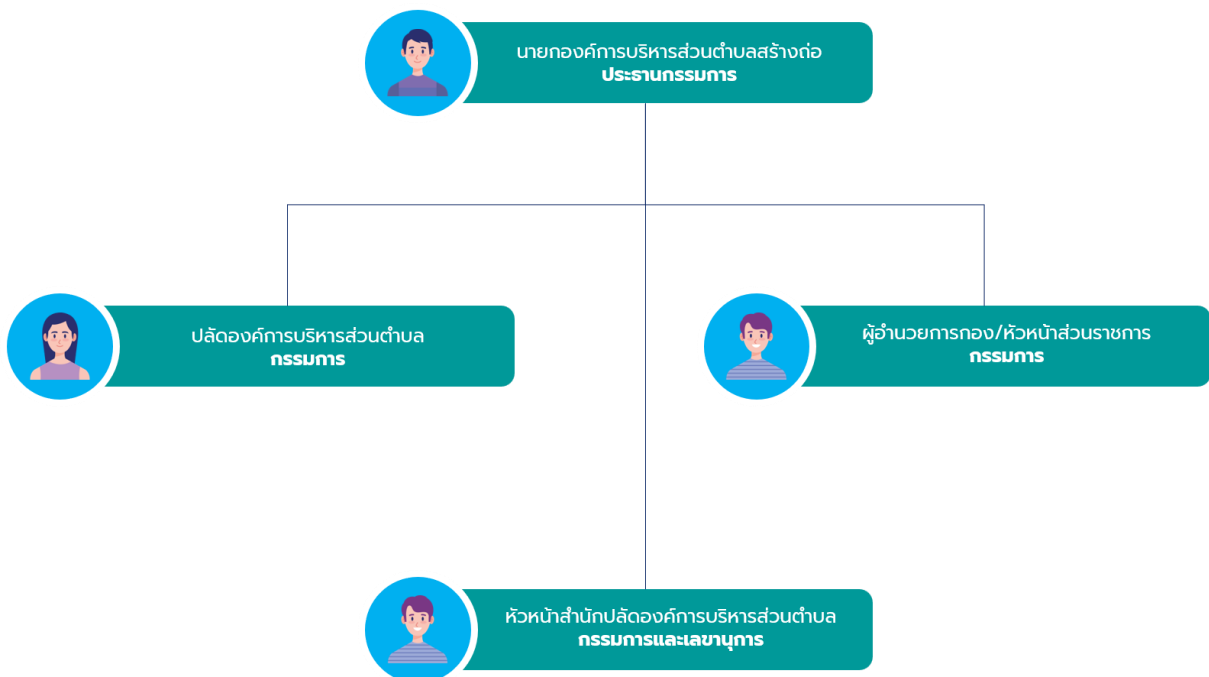
๕.๑ ความรับผิดชอบ

บุคลากร มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ

องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง



๕.๒ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา
- ส่วนราชการ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้ เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการตามตัวชี้วัด ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หน่วยที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- บุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมาย ต้องแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รายวิชาต่อปี

ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรต่ำกว่า ๔ โครงการ/กิจกรรม
๒	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๕ - ๗ โครงการ/กิจกรรม
๓	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๘ - ๑๐ โครงการ/กิจกรรม
๔	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรจำนวน ๑๑ - ๑๓ โครงการ/กิจกรรม
๕	มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ ๑๔ โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับระเบียบกฎหมายหรือประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการติดตามกฎหมายและการกักถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และบางภารกิจที่ไม่จำเป็น อาจต้องมีการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง

อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภท โดยใช้แบบสำรวจเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

(๑) พนักงานส่วนตำบล มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๘ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งที่มีผู้ครอง จำนวน ๑๕ อัตรา

(๒) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕ อัตรา มีผู้ครอง จำนวน ๕ อัตรา

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งที่มีผู้ครอง จำนวน ๑๔ อัตรา

(๔) พนักงานจ้างทั่วไป มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๕ อัตรา มีผู้ครอง จำนวน ๕ อัตรา

ซึ่งในการสำรวจข้อมูลความต้องการในครั้งนี้ จำแนกกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภทตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่มีผู้ครอง จำนวน ๓๙ คน แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๙ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๒๑ ประเด็น) ด้านทักษะ (๙ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๒๒ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ (๘ ประเด็น) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ (๔ ประเด็น) และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนางานวิชาชีพ (๔ ประเด็น)

กลุ่มที่ ๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน กำหนดขอบเขตการสำรวจความต้องการพัฒนา ออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (๕ ประเด็น) ด้านสมรรถนะหลัก (๕ ประเด็น) และด้านการพัฒนางาน (๗ ประเด็น)

โดยบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกประเด็นการพัฒนาที่ต้องการในแต่ละด้านได้ อย่างน้อย ด้านละ ๓ ประเด็น เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการพัฒนาของบุคลากรประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลจิกเทิงภายใต้กรอบภารกิจ สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑.๑) ด้านความรู้ จำนวน ๒๑ ประเด็น สรุปความต้องการ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ ความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๖ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๗ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง ส่วนที่ ๒

/(๑.๒) ด้านทักษะ....

(๑.๒) ด้านทักษะ จำนวน ๙ ประเด็น สรุปความต้องการ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๐ รองลงมา คือ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ทักษะการสืบสวน จำนวนเท่ากันคือ ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๗ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ จำนวนเท่ากัน คือ ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๐ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง ส่วนที่ ๒

(๑.๓) ด้านการพัฒนางาน จำนวน ๒๒ ประเด็น สรุปความต้องการ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คืองานกฎหมาย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๐ รองลงมือ คือ งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๙ งานธุรการและสารบรรณ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๓ และประเด็นอื่นๆ รองลงมาตามข้อมูลในตาราง ส่วนที่ ๒

(๒) ความต้องการพัฒนาของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒.๑) ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๘ ประเด็น สรุปความต้องการดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร จำนวนเท่ากันคือ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมือ คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

(๒.๒) ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็น ๓ อันดับแรก คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา และประเด็นการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การปฏิบัติงานทางวิชาการและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา จำนวนเท่ากันคือ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

(๒.๓) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาในประเด็นการมีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ จำนวนเท่ากันคือ ๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมาคือประเด็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจำนวน ๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๐.๐๐ และการจัดการและการบริหารองค์กร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

(๓) ความต้องการพัฒนาของพนักงานจ้างทั่วไป

(๓.๑) ด้านความรู้

พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นความรู้ที่จำเป็นในงานที่รับผิดชอบ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมาคือประเด็นความรู้เรื่องกฎหมายในงานที่รับผิดชอบและประเด็นเรื่องการจัดการองค์ความรู้ จำนวนเท่ากันคือ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ รองลงมา คือ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

(๓.๒) ด้านสมรรถนะหลัก

พนักงานจ้างทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นการบริการเป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม จำนวนเท่ากันคือ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมา คือ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ และประเด็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐

(๓.๓) ด้านการพัฒนางาน

พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาในประเด็นงานอำนวยความสะดวกและบริการทั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ งานช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ประเด็นงานบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐

จากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาในประเด็นต่าง ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สามารถนำข้อมูลนี้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือคัดเลือกหลักสูตรการจัดอบรมของสถาบันการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและลักษณะงานที่ปฏิบัติ สร้างให้เกิดบุคลากรที่มีศักยภาพรองรับภารกิจขององค์กรและการจัดทำบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ
