



**แผนการพัฒนาคณาจารย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)**



**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์  
สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์**

**อำเภอภูแก้ว  
จังหวัดอุดรธานี**

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ส่วนบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งส่วนบาทหน้าที่ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งสำหรับบุคลากรเฉพาะตามสายงาน สมรรถนะ ด้าน การบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับส่วนบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร	๓
ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๕
ความคุ้มค่าและผลที่คาดว่าจะได้รับ	๖
สภาพปัญหา/ความเห็น/ความต้องการ	๑๖
ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร	๒๐
ส่วนที่ ๖ หลักสูตร/แผนการ พัฒนา	๒๑
ส่วนที่ ๗ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๑
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๓๒

### ภาคผนวก

- ตัวชี้วัดติดตามและประเมินผล
- สำเนารายงานการประชุม
- สำเนาแบบสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร และการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม ซึ่งรอบระยะเวลา การใช้แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และ รอบ ๑ปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากร ตามข้อ ๒๖๙ เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่งที่ได้มีการนำ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของ บุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนา บุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์จึงได้จัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๑. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ดังนี้

(แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ข้อที่ ๑๐)

#### ๒. อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(ข้อ ๑๑ บัญชีเอ็กเซล)

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าหมาย

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

##### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ส่วนที่ ๓.....

## ส่วนที่ ๓

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริการส่วนตำบลมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากรเพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์การบริการส่วนตำบล มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้ง ระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบล ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์การบริการส่วนตำบล ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริการส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การ พัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทาง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติ ภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริการส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะใน ด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลมีความ สอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การ บริการส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริการส่วนตำบล เพื่อศึกษา แนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และส่วนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์การบริการส่วนตำบล

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์องค์การบริการส่วนตำบลเป็น การศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์การบริการส่วนตำบล เมื่อได้ทำการศึกษาข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการ กำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์

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

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การบริการส่วนตำบล ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์การ บริการส่วนตำบลบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มา ซึ่งข้อมูลจำนวนมาก
- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

เป็นการ.....

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

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

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

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

**ขั้นตอนที่ ๔** ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลใดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์การบริหารส่วนตำบลที่เก่งกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

**ขั้นตอนที่ ๕** จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลในทองอินทร์แล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุงเพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

**ขั้นตอนที่ ๖** จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้

ยัง...

ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

**ขั้นตอนที่ ๗** ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบล จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

## ส่วนที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร

ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลจากการสำรวจความต้องการในหลาย ๆ ด้านจากบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร

๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากส่วนราชการภายใน

๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็น/ความต้องการต่อการพัฒนาคูคณากร

การวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย คณะผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาคูคณากรในความเห็น สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ

๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น

๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก

๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill (หลายทักษะ) เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุม

กำลังคนภาครัฐ

๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน

๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ใต้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์...



### การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล จากการสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างพนักงานส่วนตำบลจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนพนักงานส่วนตำบล ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณพัฒนาบุคลากรต้องบุคลากร
- ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ควรได้รับการพัฒนา
- ทักษะและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งที่นำมาใช้ในการพัฒนา

ข้อมูลที่สำคัญจากการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าปัญหาสำคัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายอำนาจการและปฏิบัติการ(งานผู้ปฏิบัติ) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร จากผลการสำรวจข้อมูล

### **ความคุ้มค่าและผลที่คาดว่าจะได้รับ**

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริง มาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล/องค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร แผนรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ จำนวน ๒๖ คน ได้กรอกแบบสำรวจ ใน ๕ ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป และมี ๕ ประเด็นในการสอบถามข้อมูล คือ**

๑. เพศ
๒. อายุ
๓. ประเภทพนักงาน
๔. อัตราเงินเดือน
๕. วุฒิการศึกษา

**ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร**

๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
๓. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเอง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร

**ส่วนที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร**

๑. การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน
๓. การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเอง
๔. ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น
๕. การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
๖. การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๗. การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่
๘. การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน
๙. การติดตามการพัฒนาบุคลากร

**ส่วนที่ ๔ : ปัญหาอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรของท่าน**

**ส่วนที่ ๕ : ข้อเสนอแนะ**

ผลการสำรวจ...

ผลการสำรวจข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏรายละเอียดดังนี้  
 ตารางที่ ๑ : สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๑	๒๗.๒๘
หญิง	๑๕	๓๖.๓๖
๒. อายุ		
๑๘ - ๓๐ ปี	๔	๙.๐๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๒	๒๙.๕๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๘	๒๐.๕๑
๕๑ - ๖๐ ปี	๒	๕.๐๕
๓. ประเภทพนักงาน		
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖	๓๙.๕๕
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๑๒.๑๙
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๑๒.๑๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๒.๕๐
๔. อัตราเงินเดือน		
๑๐,๐๐๐ บาท - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๓	๓๑.๖๕
๒๐,๐๐๑ บาท - ๓๐,๐๐๐ บาท	๑๐	๒๔.๓๙
๓๐,๐๐๑ บาท - ๔๐,๐๐๐ บาท	๓	๗.๕๐
๔๐,๐๐๑ บาท - ๕๐,๐๐๐ บาท	๐	๐.๐๐
มากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๐	๐.๐๐
๕. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ป.๖ - ป.๖	๐	๐.๐๐
ม.๑ - ม.๖	๐	๐.๐๐
ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	๒	๕.๐๕
ป.ตรี	๑๕	๓๖.๓๖
สูงกว่า ป.ตรี	๖	๑๕.๑๕
อื่น ๆ (เช่น มศ.๓)		
<b>รวม</b>	<b>๓๓</b>	<b>๑๐๐</b>

ตารางที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๕	๒๔.๒๕
-มาก	๒๑	๗๕.๗๖
-ปานกลาง	๐	
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๐	
-มาก	๑๖	๕๕.๕๕
-ปานกลาง	๑๐	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๓. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเอง		
-มากที่สุด	๐	
-มาก	๑๖	๕๕.๕๕
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๔๘.๔๙
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๕๓.๘๑
-ปานกลาง	๘	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	

๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม		
-มากที่สุด	๕	๒๔.๒๕
-มาก	๒๑	๗๕.๗๖
-ปานกลาง	๐	
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่		
-มากที่สุด	๐	
-มาก	๑๖	๕๔.๕๕
-ปานกลาง	๑๐	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด	๐	
-มาก	๑๖	๕๔.๕๕
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๔๘.๔๙
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
<b>รวม</b>	<b>๒๖</b>	<b>๑๐๐</b>

ตารางที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๕	๒๔.๒๕
-มาก	๒๑	๗๕.๗๖
-ปานกลาง	๐	
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๒. การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๐	
-มาก	๑๖	๕๔.๕๕
-ปานกลาง	๑๐	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๓. การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเอง		
-มากที่สุด	๐	
-มาก	๑๖	๕๔.๕๕
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๔. ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๔๘.๔๙
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๕. การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๕๓.๘๑
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	

๖. การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม		
-มากที่สุด	๐	๕๔.๕๕
-มาก	๑๖	๔๕.๔๖
-ปานกลาง	๑๐	
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๗. การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่		
-มากที่สุด	๐	๕๔.๕๕
-มาก	๑๖	๔๕.๔๖
-ปานกลาง	๑๕	
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๘. การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๔๘.๔๙
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
๙. การติดตามการพัฒนาศุลากร		
-มากที่สุด	๒	๖.๐๖
-มาก	๑๖	๕๓.๘๑
-ปานกลาง	๑๕	๔๕.๔๖
-น้อย	๐	
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๐	
<b>รวม</b>	<b>๒๖</b>	<b>๑๐๐</b>

จากข้อมูลในแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ทำให้ทราบความต้องการและความจำเป็นในการนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งใช้การวิเคราะห์ศักยภาพ โดยเทคนิค SWOT analysis วิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยคณะทำงานปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านแผนพัฒนาบุคลากรได้ระดมความคิดเห็นสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและการสัมภาษณ์ในประเด็นสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

๑) การ...

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน สรุปได้ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength)

(๑) บุคลากรระดับหัวหน้ามีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง

(๒) บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

(๓) บุคลากรในองค์กรมีความขยันและอดทน

(๔) บุคลากรในองค์กรเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

(๕) บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี

(๖) มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

(๗) มีงบประมาณ เพียงพอ ในการพัฒนา

(๘) มีนโยบายส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร

(๙) องค์กรมีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่

(๑๐) บุคลากรในองค์กรระดับการศึกษาสูง

(๑๑) บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจึงมีความพร้อม

(๑๒) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness)

(๑) บุคลากรส่วนใหญ่ยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/ นักการเมืองในระดับท้องถิ่น

(๒) บุคลากรในองค์กรขาดความการแสดงออกทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน

(๓) บุคลากรในองค์กรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้าน IT

(๔) บุคลากรในองค์กรทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล

(๕) การกระจายกันอยู่ของงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

(๖) บุคลากรในองค์กรขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(๗) บุคลากรในองค์กรขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจส่วนบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

(๘) บุคลากรในองค์กรขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

(๙) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

(๑๐) บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

(๑๑) บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน

(๑๒) ...



- (๑๒) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ
- (๑๓) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย
- (๑๔) ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- (๑๕) ขาดความสามัคคีระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน
- (๑๖) แผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
- (๑๗) บุคลากรในองค์กรไม่มีความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและขาดความรู้พื้นฐานในตำแหน่งของตน
- (๑๘) บุคลากรในองค์กรไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือมีภาระงานมากจนไม่ สามารถเข้าร่วมอบรมได้
- (๑๙) หลักสูตรที่อบต. จัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน
- (๒๐) บุคลากรไม่มีความสอดคล้องกับภาระงาน (ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน)
- (๒๑) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (๒๒) บุคลากรที่ไปเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับสายงาน
- (๒๓) บุคลากรในองค์กรขาดการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน
- (๒๔) บุคลากรไม่สามารถทดแทนกันได้ในสายงานเดียวกัน
- (๒๕) บุคลากรขาดการแสดงความคิดเห็น
- (๒๖) บุคลากรได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ ความสามารถ

**๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก** เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค สรุปได้ดังนี้

### โอกาส (Opportunity)

- (๑) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
- (๒) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการให้สนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
- (๓) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
- (๔) มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- (๕) การปรับส่วนบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
- (๖) การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็กส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น

(๗)...

- (๓) หน่วยงานที่กำกับดูแลได้กำหนด หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร
- (๑๐) มีหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ จัดหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกด้าน
- (๑๑) ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

#### อุปสรรค (Threat)

- (๑) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง
- (๓) ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า
- (๔) ภาวะค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารบุคคลตามระเบียบทำให้เป็นอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรไม่เพียงพอ
- (๕) ระยะเวลาในการฝึกอบรมนานเกินไป
- (๖) นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพิ่มภาระงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรม
- (๗) ค่าใช้จ่ายในการอบรม/ลงทะเบียนบางตำแหน่งสูง
- (๘) มีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

### **สภาพปัญหา/ความเห็น/ความต้องการด้านการบริหารงานบุคคล**

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สรุปลงประเด็นที่สภาพปัญหา/ความเห็น/ความต้องการด้านการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

ประเด็น	ความเห็น
ความชัดเจนการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ขาดความชัดเจนทั้งในตัวระบบและเนื้อหา เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ ทำให้บุคลากรขาดทักษะ ความชำนาญ หากเป็นไปได้อยากให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานสามารถอ้างอิงได้ แผนงานที่วางไว้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้การทำแผนไม่ได้รับความสำคัญ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
ค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร (Values and Culture)	มีการจัดทำค่านิยมและวัฒนธรรมแล้ว มีการนำไปสู่การปฏิบัติแต่ยังไม่ครบถ้วน และยังขาดความเป็นหนึ่งเดียวกัน และไม่มีแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ตำแหน่งงาน (Job Design)	แม้ว่าในเชิงปฏิบัติจะมีความชัดเจนในการมอบหมายงาน แต่ก็ยังมีบางส่วนที่ทำงานทับซ้อนกันอยู่บ้าง และมีความล้าสมัยของขอบเขตภาระหน้าที่ นอกจากนี้การเขียนแบบบรรยายลักษณะงานที่มีความชัดเจนให้กับทุกตำแหน่ง ยังไม่สมบูรณ์ ผู้ปฏิบัติยังมองว่าการเขียนแบบบรรยายลักษณะงานควรเป็นภาระรับผิดชอบของงานกรเจ้าหน้าที่ ทำให้แบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ไม่สะท้อนการ

ประเด็น	ความเห็น
	ปฏิบัติงานจริง เนื่องจากไม่ได้เขียนจากมุมมองของผู้ปฏิบัติโดยตรง
ต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model)	มีการจัดทำต้นแบบสมรรถนะให้กับทุกตำแหน่งงานในองค์กรแล้ว แต่บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำมาใช้และปฏิบัติจริง
โครงสร้างองค์กร (Organization Structure Design)	มีการปรับเปลี่ยนในระดับกอง/งานอยู่บ้าง หลายงานมองว่าตนเอง มีบทบาท หน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
การประเมินค่างานและจัดระดับชั้นงาน (Job Evaluation & Grading Structure)	บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมองแต่ในเชิงบวก คือพิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ควรได้รับการปรับเพิ่มระดับขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากติดข้อจำกัดด้านความเหมาะสม และกฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนดไว้
การประเมินและบริหารผลงาน (Performance Management)	<p>การจัดทำตัวชี้วัด (KPI) ของแบบการประเมิน และการนำระบบบริหารผลงานมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลยังทำได้ไม่ดึ้นัก เนื่องจากแนวทางปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักการที่ ก.อบต. ได้ให้ไว้ และก่อให้เกิดปัญหาภายหลังการประเมินขึ้นเป็นประจำ เพราะประเมินจากดุลยพินิจ (ความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักมากกว่ามองผลงานที่ปฏิบัติจริง)</p> <p>บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ปฏิบัติยังเข้าใจว่าการจัดทำตัวชี้วัดเป็นหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่</p>
การพัฒนาศักยภาพ (Development & Training)	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลให้โอกาสกับบุคลากรในการพัฒนาตนเองค่อนข้างสูง และมีการจัดหลักสูตรต่างๆ เพื่อรองรับความต้องการ และควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรมีทิศทางและการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปต่อความต้องการของทั้ง ๒ ฝ่าย คือองค์กร และบุคลากร และให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุดกับทั้งตัวบุคคลและองค์กร</p> <p>การจัดหลักสูตรต่างๆ ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรที่สนใจสามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง</p>
การจ่ายค่าตอบแทน (Reward)	การเลื่อนเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงได้ เนื่องจากเป็นปัญหาสืบเนื่องจาก

ประเด็น	ความเห็น
	<p>ความไม่เข้าใจระบบบริหารผลงานที่ถูกต้อง รวมทั้งการประเมินผลงานหัวหน้างานใช้ดุลยพินิจความชอบส่วนบุคคลเป็นหลัก</p>
<p>ผู้นำขององค์กร (ส่วนราชการ)</p>	<p>การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่นเพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำขององค์กรยังคงทำได้ไม่ดีนัก โดยจะทำเฉพาะหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนดไว้ และยังไม่มีการดำเนินการเชิงรุก</p> <p>การส่งสมประสพการณ์ด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation) ยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจากคนจะยึดติดกับหน่วยงานและตำแหน่งมาก</p> <p>วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความอาวุโสในการคัดสรรคนเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ทำให้ระบบ Talent Management ไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร</p>
<p>การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)</p>	<p>เป็นเรื่องที่องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสกับคนภายในองค์กรก่อน เนื่องจากรู้จักและคุ้นเคยกับวัฒนธรรมการทำงานและบุคลากรในองค์กรมาเป็นอย่างดี</p>
<p>การบริหารผู้มีผลงาน และศักยภาพสูง (Talent Management)</p>	<p>องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ความสนใจกับการบริหารงานที่มีผลงานและศักยภาพสูงเพิ่มขึ้น แต่ยังคงติดขัดกับระบบต่างๆ ภายในองค์กรอยู่มาก เช่น กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ ก.อบต. มีมาใหม่ ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ การไหลเลื่อนของบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>
<p>การวางแผนและวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Manpower Planning)</p>	<p>มีการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังอยู่แล้ว แต่หน่วยงานส่วนใหญ่มุ่งเน้นการขอบุคลากรมากกว่าเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</p> <p>การเกลี่ยคนจากหน่วยงานหนึ่งไปยังที่อื่นๆ จะได้รับแรงดันสูง</p> <p>แผนอัตรากำลังที่วางไว้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ ส่วนใหญ่จะเป็นการบริหารเฉพาะหน้า ไม่ค่อยปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้</p>
<p>การรักษาบุคคลและการให้ โอน(ย้าย)บุคคลออก</p>	<p>ปัจจุบันมีความพยายามที่จะเก็บรักษาคนเก่ง คนดีไว้กับองค์กรมากขึ้น เมื่อมีตำแหน่งระดับสูงว่างลง ก็จะพิจารณาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน และการมีธรรมภิบาล</p> <p>เนื่องจากการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลอิงกับระบบราชการในภาพรวมเป็นหลักและสำนักงาน ก.อบต. การให้บุคลากรออกจากหน้าที่สามารถทำได้ยาก เนื่องจากจะต้องมีความผิดร้ายแรงจึงจะสามารถปลดจากตำแหน่งได้</p>
<p>แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)</p>	<p>มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรบริหาร เช่น การจัดประชุมกลุ่มย่อย การไปอบรมสัมมนาด้วยกันที่</p>

ประเด็น	ความเห็น
	<p>ต่างจังหวัด กิจกรรมละลายพฤติกรรม ฯลฯ อยู่อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าส่วนเป็นไปด้วยดี เพราะส่วนใหญ่แล้วเป็นบุคลากรที่เติบโตขึ้นภายในองค์กร ทำให้มีความคุ้นเคยกันมาก แต่บางสถานการณ์ผู้ปฏิบัติมีความเกรงกลัว และขาดความกล้าที่จะพูดคุยได้โดยตรงกับผู้บังคับบัญชา</p>
<p>การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบล (Employee Engagement)</p>	<p>มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและความต้องการเพื่อนำมาสู่การจัดกิจกรรม/โครงการสนทนากาให้เพิ่มความสุขในการทำงาน</p> <p>มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น สวัสดิการจัดรถรับส่งบุคลากรในการไป-กลับการทำงาน เป็นต้น</p> <p>สวัสดิการไม่ควรมาพร้อมข้อบังคับ หรือกฎ ระเบียบที่มากเกินไป</p>
<p>การประชาสัมพันธ์ (Communication)</p>	<p>การสื่อสารประชาสัมพันธ์กับคนในองค์กรยังทำได้ไม่ถี่นัก แม้ว่าการเจ้าหน้าที่จะเผยแพร่ข้อมูลบ่อยครั้งแล้ว แต่ปัจจุบันก็ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด</p>
<p>ความรับผิดชอบในงานการเจ้าหน้าที่ (Developing HR Professional)</p>	<p>มีการดูแลรักษาสิทธิ์ของคนในองค์กรในระดับที่ดี มีความกระตือรือร้น ที่จะให้คำปรึกษา/บริการ มีอัธยาศัยดี แต่ยังขาดการดำเนินงานเชิงรุกอยู่บ้าง</p> <p>เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีความตั้งใจในการทำงาน แต่ยังขาดความเอาใจใส่ในเชิงลึกกับเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ เช่น กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ไม่สามารถตอบคำถามหรือสร้างสรรค์งานที่มีความซับซ้อนได้</p> <p>งานในบางส่วนควรมีการปรับปรุงการทำงาน ทั้งในเชิงระบบและเนื้อหา เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการบูรณาการระหว่างส่วนราชการ และการทำงานเป็นทีม</p> <p>การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ จะช่วยให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบงานอยู่ อย่างไรก็ตาม เมื่อสามารถนำระบบ IT มาใช้จริงแล้ว ก็ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้ในทันที</p>

อื่น ๆ	<p>มีการดูแลเรื่องความปลอดภัย เช่น ระบบรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด มียามประจำสำนักงาน</p> <p>มีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส. การปรับปรุงสถานที่ทำงาน การดูแลเรื่องความสะอาด</p> <p>มีการดูแลเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การกินอาหารเที่ยงร่วมกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล</p>
--------	--

ประเด็นด้านการบริหารงานบุคคลที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลสรุป ประเด็นปัญหาของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมควรได้รับการแก้ไขเป็นการเร่งด่วน มีดังต่อไปนี้

**ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน :** เน้นสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำตัวชี้วัด (KPI) แต่ยังพบว่าการจัดทำตัวชี้วัดไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้ส่งผลกระทบต่อประเมินผลการปฏิบัติงานประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล เช่น เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนเงินเดือน และนำไปสู่การขึ้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

**ความก้าวหน้าในสายอาชีพ :** เป็นเรื่องที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสด้านสวัสดิการเป็นสำคัญ กับคนภายในองค์กรก่อน เนื่องจากรู้จักและคุ้นเคยกับการทำงานมาเป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินงานที่ชัดเจนภายใต้มาตรฐานที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนด

แนวทางการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

## ส่วนที่ ๕

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

(ฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบล อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศูนย์การบริการใหม่ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศูนย์การบริการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์เป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล พุ่มพ่ผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสำเร็จ

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาศูนย์การบริการให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล/องค์การบริหารส่วนตำบล.โนนทองอินทร์
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริการส่วนตำบลโนนทองอินทร์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

๑. พัฒนาศูนย์การบริการให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งการเรียนรู้

## ส่วนที่ ๖

### หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างในทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม โดย

#### การจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ระบบการจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์จะอ้างอิงจากประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลออกเป็น ๔ ประเภทคือ

- ๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ
- ๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีระดับดังนี้
  - ระดับปฏิบัติการ
  - ระดับชำนาญการ
  - ระดับชำนาญการพิเศษ
  - ระดับเชี่ยวชาญ
- ๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมีระดับดังนี้
  - ระดับปฏิบัติงาน
  - ระดับชำนาญงาน
  - ระดับอาวุโส

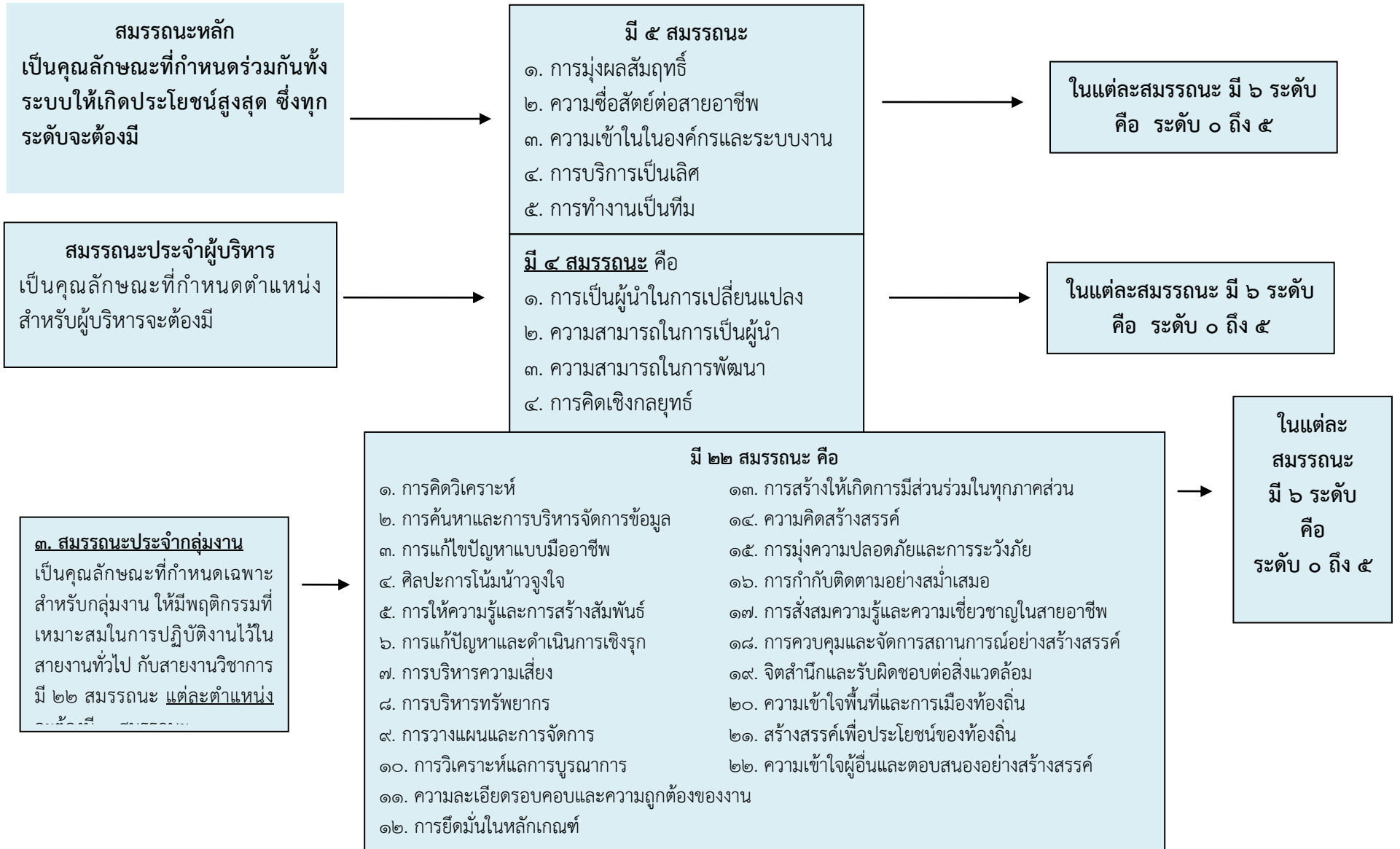
/โดย...



โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์มีจำนวนสายงานทั้งหมด ๑๔ สายงาน แยกเป็นตำแหน่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	สายงาน	จำนวนตำแหน่ง
๑	บริหารงานท้องถิ่น	๑
๒	บริหารงานทั่วไป	๑
๓	บริหารงานการคลัง	๒
๔	บริหารช่าง	๑
๕	บริหารงานการศึกษา	๑
๖	บริหารงานสวัสดิการสังคม	๑
๗	การเจ้าหน้าที่	๑
๘	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๙	วิชาการเงินและบัญชี	๑
๑๐	วิชาการศึกษา	๑
๑๑	พัฒนาชุมชน	๑
๑๒	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
๑๓	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑
๑๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑
๑๕	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๑
๑๖	ปฏิบัติงานธุรการ	๒

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการทำงาน	ประเภท	สายงาน	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในตำแหน่ง			จำนวน
				สมรรถนะหลัก	สมรรถนะประจำผู้บริหาร	สมรรถนะประจำสายงาน	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	←		→	๑
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	←		→	๑
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานการคลัง	←		→	๑
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารช่าง	←		→	๑
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานการศึกษา	←		→	๑
๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ ฯ	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานสวัสดิการสังคม	←		→	๑
๗	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานบัญชี	←		→	๑
๘	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	การเจ้าหน้าที่	↔		↔	๑
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	↔		↔	๑
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	พัฒนาชุมชน	↔		↔	๑
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการเงินและบัญชี	↔		↔	๑
๑๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการศึกษา	↔		↔	๑
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	↔		↔	๒
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานป้องกันฯ	↔		↔	๑
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานพัสดุ	↔		↔	๑
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	↔		↔	๑
๑๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างโยธา	↔		↔	๑



**การกำหนดวิธีการพัฒนา** โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

#### **การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร**

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ อำเภอคูแก้ว จังหวัดอุดรธานี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				
๑.พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์การบริหารส่วนตำบลคาดหวัง (% Competency Fit)  ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี	๑. เพิ่มประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น ๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	↑ ↓	- ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานบุคลากร - จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาคนต่อปี - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ	๑.การฝึกอบรม ๒.งาน/โครงการ	งานการเจ้าหน้าที่	๑.แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒.ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

## ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๑.๑ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยจรรยาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน ๑.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๑.๕ โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	↑ ↓	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. จำนวนคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๔. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑.เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	งานการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

## ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑.จำนวนบุคลากรต่อปี ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒.ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา	๑.โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	↑ ↓	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	การฝึกอบรม	งานการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชนในแง่มุมต่างๆ ๒.ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างกระบวนการจัดการองค์กร - หลักสูตร OD (Organize Development) ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร	↑ ↓	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒.ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพ ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพ	แบบสำรวจ	งานการเจ้าหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลแห่งการเรียนรู้	๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	↑ ↓	ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	แบบประเมินผลการทำงาน	งานประจำหน้าที่	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

## ส่วนที่ ๗

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(รายละเอียดในการจัดโครงการศึกษาดูงาน)

## ส่วนที่ ๘

### การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๔ รูปแบบ ดังนี้

๑. ให้มีการคณะกรรมการ ทำหน้าที่ ในการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการอบรมในแต่ละครั้งของบุคลากร

๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ภาคผนวก

**ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์**

๑. ให้มีการคณะกรรมการ ทำหน้าที่ ในการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อ คณะกรรมการพัฒนาพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การ พัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

**รูปแบบที่ ๑ คณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนา**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยเน้นคุณภาพและ คุณลักษณะในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหลักใน การบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ผ่านการประเมินโดยเน้น คุณภาพและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในระดับที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคาดหวัง (% Competency Fit)
๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑.จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วม กิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการ จูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อ ผู้บังคับบัญชา
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข	๑. จำนวนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ ปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/ส่วนความรู้/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนที่ บุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ

## ประเมินจากองค์ประกอบการจัดทำแผน

ประเด็นการประเมิน	ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ
๑. มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		
๒. มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		
๔. มีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร		
๕. มีการประชุมติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร		
๖. มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร		
๗. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		
๘. มีการแสดงความคุ้มค่าและผลที่คาดว่าจะได้รับในการจัดทำแผน		
๙. มีการนำคุณภาพและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบในการพัฒนา		
๑๐. มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม		
๑๑. การจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง		
๑๒. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล		

รูปแบบที่ ๒

แนบ เอ็กเซลแบบ  
ทดสอบก่อน/หลังการอบรม

### รูปแบบที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการการบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

#### ๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

#### ๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

#### **รูปแบบที่ ๔ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี**

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ