



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2566

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน 1 ปี (พ.ศ. 2566) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนา อบต. และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2566) ไว้ ณ ที่นี้

(นายนิยม โยหาสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

สารบัญ

หน้า

หลักการและเหตุผล

ข้อมูลอัตรากำลัง

- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

การวิเคราะห์บุคลากร

- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนากุศลกร
- ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

รายละเอียดแผนการพัฒนากุศลกร

- การพัฒนากุศลกร
- การพัฒนากุศลกร จริยธรรม
- การพัฒนากุศลกรอื่น ๆ

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

มาตรการดำเนินการทางวินัย

การติดตามผล

บทสรุป

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

รายงานการประชุม

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.อบต.จังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 ข้อ 258 - 295

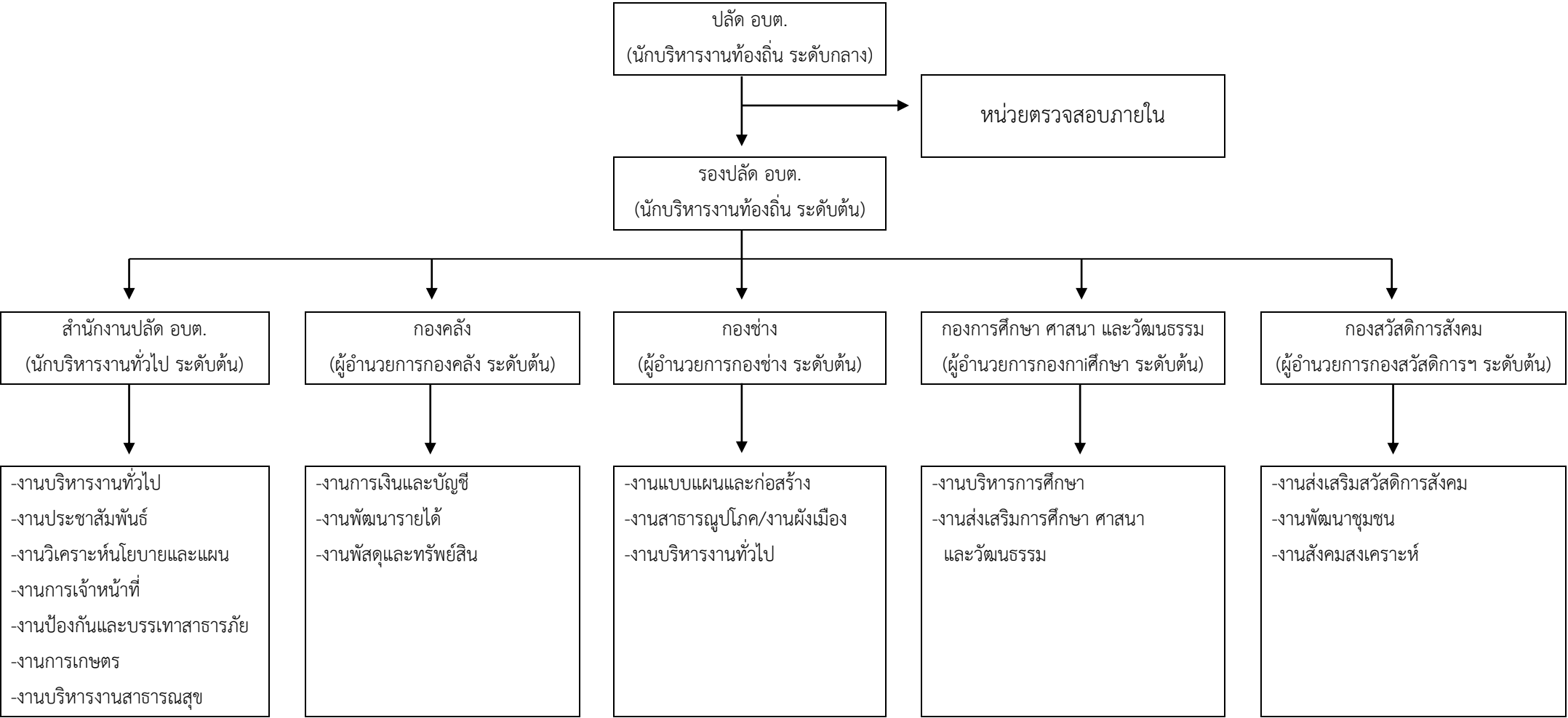
2. ข้อมูลด้านบุคลากร

2.1 อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

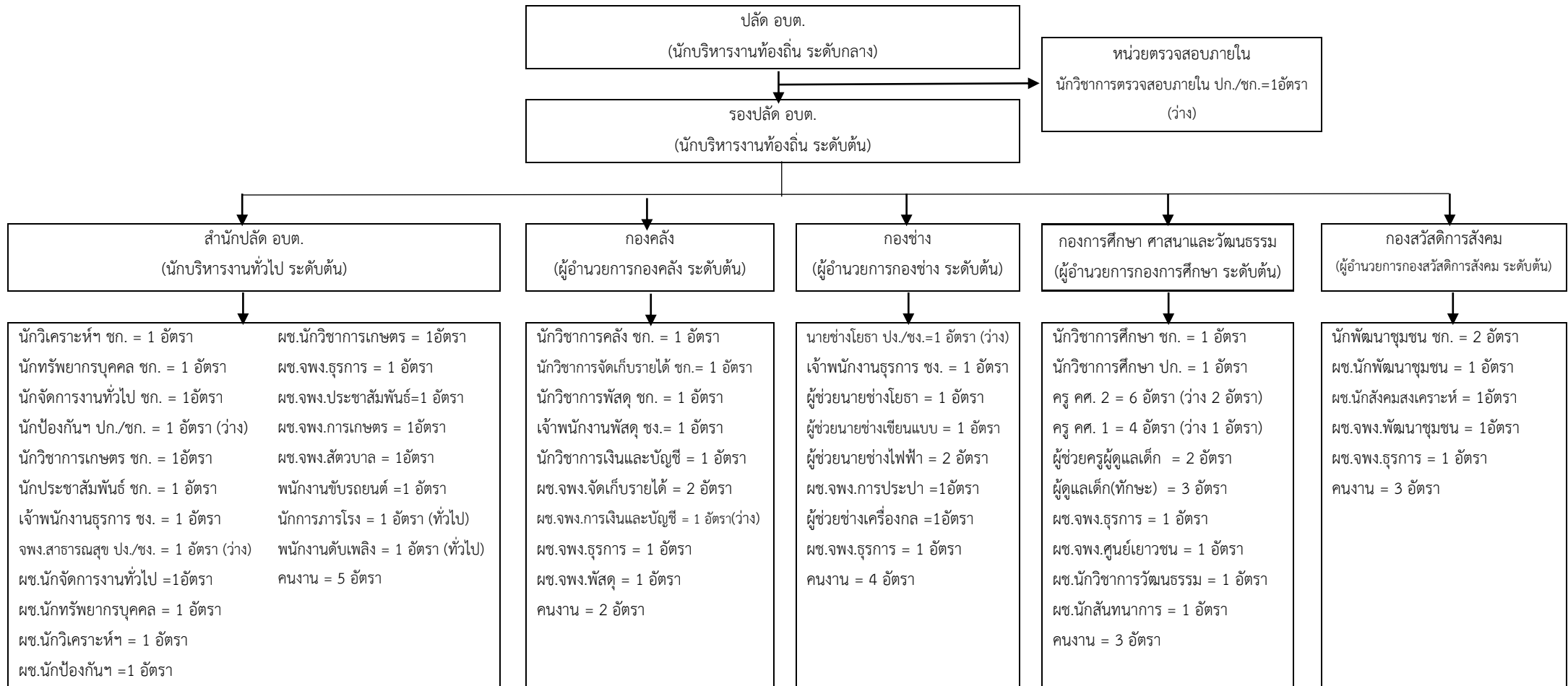
ตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. 2564 - 2566 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง



กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนาจการท้องถิ่นต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน ที่มี	1	1	5	11	1	3	-	7	1	34	19	83
จำนวน ที่ว่าง	-	-	-	2		2		3	-	1	-	8

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	ส.ต.ท.บุญมี เนื่องนันท์	ปริญญาโท	03-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	03-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	41,930	7,000	7,000	ว่าง
2	นางบุศรินทร์ ชื้อสตัย	ปริญญาโท	03-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	03-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	30,790	3,500	-	
3	น.ส.ธัญญามาศ ศรีดามาดร	ปริญญาโท	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	03-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	32,450	3,500	-	
4	นายมงคล โยธารินทร์	ปริญญาโท	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	03-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	30,790	-	-	
5	น.ส.โชติกา การเลี้ยง	ปริญญาตรี	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	03-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	29,110	-	-	
6	น.ส.ทิพย์ภาภรณ์ ไม้พูล	ปริญญาตรี	03-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	03-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	26,460	-	-	
7	น.ส.ยิ่งรัตน์ สระแก้ว	ปริญญาตรี	03-3-01-3201-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	03-3-01-3201-001	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	17,570	-	-	
8	น.ส.นิภาภรณ์ บุตรศรีรักษ์	ปริญญาตรี	03-3-11-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	03-3-11-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก.	20,120	-	-	
9	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.ชก.	03-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.ชก.	-	-	-	
10	นางอรอุมา เขจรักษ์	ปริญญาตรี	03-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ชง.	03-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ชง.	12,970	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
11	นายนิรุจ ลาภบุญเรือง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	19,450	-	-	
12	น.ส.จิราพร รังคะราช	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	15,000	-	-	
13	น.ส.ขวัญประภา บุญเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	17,990	-	-	
14	นายณัฐนันท์ เนื่องนันท์	ปริญญาตรี	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	15,600	-	-	
15	นายจิรายุส บัวนาเมือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	16,470	-	-	
16	น.ส.วรัญญา พิมพ์ทิพย์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	15,660	-	-	
17	นางสาวศรัญญา พลเดช	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	11,020	-	-	
18	นายกัมปนาท ภูมิภักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	11,500	-	-	
19	นางสาววนิดา ศรีสมชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	11,500	-	-	
20	นายพรศักดิ์ สุริโย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	11,180	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
21	พนักงานจ้างทั่วไป นายณรงค์ พรมรัตน์	ป.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	9,000	-	-	
22	นายยะเดช จงสิทธิ์	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	
23	นายภาณุพงษ์ โคตรสงคราม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	-	
24	นายศรายุทธ พิมพะทิตย์	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
25	น.ส.สุภัทสร ศีลาพัฒน์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
26	น.ส.สุธาสินี พลาศรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
27	นายศราวุฒิ ชันโอราญ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	น.ส.สาวินี บรรณสาร	ปริญญาโท	03-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	03-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	40,260	3,500	-	
2	น.ส.ศุภรดา ไชยสา	ปริญญาโท		นักวิชาการคลัง	ชก.	03-3-04-3201-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	27,480	-	-	
3	น.ส.สมจิตร์ เสริฐผล	ปริญญาโท	03-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	03-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	30,790	-	-	
4	นางสุภา ผลสว่าง	ปริญญาตรี	03-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	03-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	26,980	-	-	
5	น.ส.จิตาภา สิลำพันธ์	ปริญญาตรี	03-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	03-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	17,690	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
6	นางนพวรรณ จรบุรี	ปริญญาโท	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	21,140	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
7	น.ส.ศิริกัญญา บุญเพลิง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	17,370	-	-	
8	นางรัญจวน พะละ	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	14,910	-	-	
9	น.ส.ภาคินี ไพรัตน์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	12,610	-	-	
10	น.ส.กฤษณา เสริฐผล	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	12,080	-	-	
11	พนักงานจ้างทั่วไป											
12	นางสาวสุกานดา ไชยกำบัง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
13	นางสาวอุทุมพร คุณเลิศ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นายสำเนียง จันทะวิชัย	ปริญญาตรี	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	37,410	3,500	-	ว่างเดิม
2	ว่าง		03-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	03-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	
3	น.ส.พจิรารัชต์ ดิศวัฒน์ภาคิน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ปริญญาตรี	03-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	03-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	22,920	-	-	
4	นายอนันต์ เหล่าลุมพุก	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	15,210	-	-	
5	น.ส.ชไมพร สารผล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	
6	นายสุริยา สารฤทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	13,960	-	-	
7	นายกันต์เอนก บุญยะบุตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	9,780	-	-	
8	นายอภิศาล บุญวิรัตน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	11,340	-	-	
9	นายธวัชชัย ศรีทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	
10	น.ส.สุพัตรา สภา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	12,510	-	-	
11	นายอดิศักดิ์ เซ็นกลาง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
12	นายธวัชชัย สังรวมใจ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
13	น.ส.อนงค์ เพียรประสม	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
14	น.ส.พรทิพย์ หนองหาร	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นางนิตยา ลินธุ์โคตร	ปริญญาโท	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	34,110	3,500	-	ว่างเดิม
2	น.ส.พิชญ์สินี วิชัยโย	ปริญญาตรี	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	03-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	26,460	-	-	
3	นายปฐมพงษ์ แกมขุนทด	ปริญญาตรี	03-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	03-3-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	
4	นางนิชดา เพิ่มศิลป์	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-730	ครู	คศ.2	03-3-08-6600-730	ครู	คศ.2	25,860	35,00	-	
5	ว่าง											
6	นางปานตะวัน คำไสย	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-732	ครู	คศ.2	03-3-08-6600-732	ครู	คศ.2	25,210	35,00	-	
7	นางเยาวเรศ อุ่นคำ	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-733	ครู	คศ.2	03-3-08-6600-733	ครู	คศ.2	25,610	35,00	-	
8	น.ส.กัญญารัตน์ ยุพานิช	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-728	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-728	ครู	คศ.1	24,520	-	-	
9	ว่าง											ว่างเดิม
10	น.ส.เอมอร โชสูงเนิน	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-734	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-734	ครู	คศ.1	21,510	-	-	
11	ว่าง	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-736	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-736	ครู	คศ.1	-	-	-	
12	น.ส.มะลิวรรณ ก้าวางนา	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-735	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-735	ครู	คศ.1	21,030	-	-	
13	น.ส.ศิริกร ชยวรการ	ปริญญาตรี	03-3-08-6600-737	ครู	คศ.1	03-3-08-6600-737	ครู	คศ.1	20,090	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
14	นางวันดี ชินาวิสาร	ปริญญาตรี	-	ผช.นักสันทนากการ	-	-	ผช.นักสันทนากการ	-	21,710	-	-	
15	นางสุดา สุริโย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	17,050	-	-	
16	นางสุรีพร กาพอ่อนศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	19,090	-	-	
17	นางคนिता คุณทะวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	13,650	-	-	
18	น.ส.ปนัดดา สุนทรวัฒน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	13,710	-	-	
19	น.ส.ชัชฎา จิตสีรัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	13,850	-	-	
20	นายกัณฐ์อุเนก ภูครองทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	ผช.นักวิชาการวัฒนธรรม	-	15,000	-	-	ว่างเดิม
21	นางสุชัยญา สุนันธนาค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	14,120	-	-	
22	น.ส.ชนัญชิตา พิมพะทิตย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-	11,500	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
23	น.ส.มาลินี นนลือชา	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
24	น.ส.ณัฏฐณิชา ฆารบุญ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
25	นางสาวมณีนรัตน์ ตาสา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายธีรยุทธ ภูซันชาย	ปริญญาโท	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	03-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	29,110	3,500	-	
2	นายภาณุวัฒน์ ปุณขันธ์	ปริญญาตรี	03-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	03-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24,970	-	-	
3	นายวัฒนา พรดอนก่อ	ปริญญาโท	03-3-11-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	03-3-11-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24,010	-	-	
4	น.ส.สุพรรณิการ์ จันทะวิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	15,000	-	-	
5	น.ส.นิตติยา ระวีวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,650	-	-	
6	นายมงคล เนื่องนันท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	
7	นางกิตติยา นันทสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	11,180	-	-	
8	น.ส.ชมชื่น จันทะงาม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
9	น.ส.นริศรา อาจหาญ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
10	น.ส.อุริชญา ผลาปี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

หมายเหตุ

- กรณีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนการคลังและหัวหน้าส่วนโยธาที่มีอยู่ในปัจจุบันระดับ/เงินเดือนไม่ถึงและไม่ตรงกับสายงานใหม่ยังให้คงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานเดิมไปจนกว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนและขออนุมัติ ก.อบต. เปลี่ยนสายงานต่อไป
- ในการบันทึกข้อมูลเพื่อความเข้าใจจึงได้แสดงทั้งชื่อสายงาน, ตำแหน่งทางการบริหารให้ทราบทั้งของเดิมและปัจจุบันไว้

1. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา 3 ปีตามแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับโดยจัดให้มี

- 1 จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- 2 จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 3 จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
- 4 จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าศึกษาตามสถานที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการตามฐานะทางการคลัง
- 5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อพัฒนาทักษะวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์
- 6 ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัดเป็นต้นว่ามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฯลฯ

โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

2. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงยึดเป็นแนวทางทางการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจึงต้องยึดจริยธรรมดังนี้

- 1 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- 2 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มที่กำลังความสามารถอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ
- 3 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียรต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง
- 4 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

2.2 อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแขว ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
1	ส.ต.ท.บุญมี เนื่องนันท์	ปริญญาโท	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	41,930	
2	นางบุศรินทร์ ชื้อสัตย์	ปริญญาโท	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	30,790	
	<u>สำนักปลัด</u>					
3	น.ส.ธัญญามาศ ศรีดามাত্র	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	32,450	
4	นายมงคล โยธารินทร์	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	30,790	
5	น.ส.โชติกา การเลียง	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	29,110	
6	น.ส.ทิพย์ภาภรณ์ ไผ่พูล	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	26,460	
7	น.ส.นิภาภรณ์ บุตรศรีรักษ์	ปริญญาตรี	นักวิชาการเกษตร	ชก.	20,120	
8	น.ส.ยิ่งรัตน์ สระแก้ว	ปริญญาตรี	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	17,570	
9	ว่าง	ปริญญาตรี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	-	
10	นางอรอุมา เขจรักษ์	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	12,970	
11	ว่าง		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	
12	นายนิรุจ ลาภบุญเรือง	ปริญญาตรี	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	19,450	
13	น.ส.จิราพร ธรรมประชา	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	15,000	
14	น.ส.ขวัญประภา บุญบรรจง	ปริญญาตรี	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	17,990	
15	นายณัฐนันท์ เนื่องนันท์	ปริญญาตรี	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	15,600	
16	นายจิรายุส บัวนาเมือง	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	16,470	
17	น.ส.วรัญญา พิมพะทิตย	ปวช.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	15,660	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
18	นางสาวศรีธัญญา พลเดช	ปริญญาตรี	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	11,020	
19	นายกัมปนาท ภูมิภักดิ์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	11,500	
20	นางสาววนิดา ศรีสมชัย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	11,500	
21	นายพรศักดิ์ สุริโย	ม.6	พนักงานขับรถยนต์	-	11,180	
22	นายณรงค์ พรมรัตน์	ป.6	นักการภารโรง	-	9,000	
23	นายยะเดช จงสิทธิ์	ม.6	คนงาน	-	9,000	
24	นายภาณุพงษ์ โคตรสงคราม	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
25	นายศรายุทธ พิมพ์ทิพย์	ม.6	คนงาน	-	9,000	
26	น.ส.สุภัทสร สีลาพัฒน์	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
	กองคลัง					
27	น.ส.สาวินี บรรณสาร	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	40,260	
28	น.ส.ศุภรดา ไชยสา	ปริญญาตรี	นักวิชาการคลัง	ชก.		
29	น.ส.สมจิตร เสริฐผล	ปริญญาโท	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	30,790	
30	นางสุภา ผลสว่าง	ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	26,980	
31	น.ส.จิตาภา สีลาพัฒน์	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	17,690	
32	นางนพวรรณ จรบุรี	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	21,140	
33	น.ส.ศิริกัญญา บุญเพลิง	ปริญญาตรี	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	17,370	
34	นางรัฐจวน พะละ	ปวส.	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	14,910	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแขวง ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
35	น.ส.ภาคินี ไพรรัตน์	ปวช.	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	12,610	
36	นางสาวสุกานดา ไชยกำบัง	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
	กองช่าง					
37	นายสำเนียง จันทะวิชัย	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	37,410	
38	ว่าง	ปวส.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
39	น.ส.พิชารัตต์ ดิศวัฒน์ภาคิน	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	22,920	
40	นายอนันต์ เหล่าลุ่มพุก	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	15,210	
41	นายสุริยา สารฤทธิ์	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	13,960	
42	นายกันต์เอนก บุญยะบุตร	ปวช.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	9,780	
43	นายอภิศาล บุญวิรัตน์	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	11,340	
44	น.ส.สุพัตรา สภา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	12,510	
45	นายอดิศักดิ์ เข็นกลาง	ม.6	คนงาน	-	9,000	
46	นายธวัชชัย สังรวมใจ	ม.6	คนงาน	-	9,000	
47	น.ส.อนงค์ เพียรประสม	ม.6	คนงาน	-	9,000	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
48	นางนิตยา สินธุโคตร	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	34,110	
19	น.ส.พิชญ์สินี วิชัยโย	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	26,460	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแขว ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
50	นายปฐมพงษ์ แกมขุนทด	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	
51	นางวันดี ชินาวิสาร	ปริญญาตรี	ผช.นักสันตนาการ	-	21,710	
52	นางนิชดา เพิ่มศิลป์	ปริญญาตรี	ครู	คศ.2	25,860	
53	ว่าง	ปริญญาตรี	ครู	คศ.2		
54	นางปานตะวัน คำไสย	ปริญญาตรี	ครู	คศ.2	25,210	
55	นางเยาวเรศ อุ่นคำ	ปริญญาตรี	ครู	คศ.2	25,610	
56	น.ส.กัญญารัตน์ ยุพานิช	ปริญญาตรี	ครู	คศ.1	24,520	
57	ว่าง	ปริญญาตรี	ครู	คศ.2		
58	น.ส.เอมอร โขสูงเนิน	ปริญญาตรี	ครู	คศ.1	21,510	
59	ว่าง	ปริญญาตรี	ครู	คศ.1	-	
60	น.ส.มะลิวรรณ ก้าวอานา	ปริญญาตรี	ครู	คศ.1	21,030	
61	น.ส.ศิริกร ขยวการ	ปริญญาตรี	ครู	คศ.1	20,090	
62	นางสุตา สุริโย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	17,050	
63	นางสุรีพร กาหอ่อนศรี	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	19,090	
64	นางดนิตา คุณทะวงษ์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	13,650	
65	น.ส.ปนัดดา สุนทรวัฒน์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	13,710	
66	น.ส.ชชญา จิตสีรัง	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	13,850	
67	นายกันฐ์เอก ภูครองทอง	ปริญญาตรี	ผช.นักวิชาการวัฒนธรรม	-	15,000	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.หนองแขวง ประจำปีงบประมาณ 2564

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
68	นางสุชัยญา สุคันธนาค	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	14,120	
69	น.ส.ชนัญชิตา พิมพ์พิทย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วย จพง.ศูนย์เยาวชน	-	11,500	
70	น.ส.มาลินี นนลือชา	ม.6	คนงาน	-	9,000	
71	น.ส.ณัฏฐณิชา ฆารบุญ	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
72	นางสาวมณีนรัตน์ ตาสา	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
	กองสวัสดิการสังคม					
73	นายธีรยุทธ ภูชนชัย	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	29,110	
74	นายภาณุวัฒน์ ปุณขันธ์	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24,970	
75	นายวัฒนา พรดอนก่อ	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	24,010	
76	นายมงคล เนืองนันท์	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
77	น.ส.สุพรรณิการ์ จันทะวิชัย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	15,000	
78	น.ส.นิตติยา ระวีวรรณ	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,650	
79	นางกิตติยา นันทสมบัติ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	11,180	
80	น.ส.ชมชื่น จันทะงาม	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
81	น.ส.นริศรา ออาจหาญ	ปวส.	คนงาน	-	9,000	
82	น.ส.ภาวิษฐา ผลาปี	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
83	ว่าง	ปริญญาตรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	

3. การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

 จุดแข็ง 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงต.บริหารส่วนตำบล 2. มีอายุเฉลี่ย 25-50 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	 จุดอ่อน 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
 โอกาส 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	 ข้อจำกัด 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร



จุดแข็ง

- 1.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ดี
6. มีระบบบริหารงานบุคคล



จุดอ่อน

1. ขาดความกระตือรือร้น
2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
4. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สิ่งแวดล้อม นิติกร
5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในางานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน



โอกาส

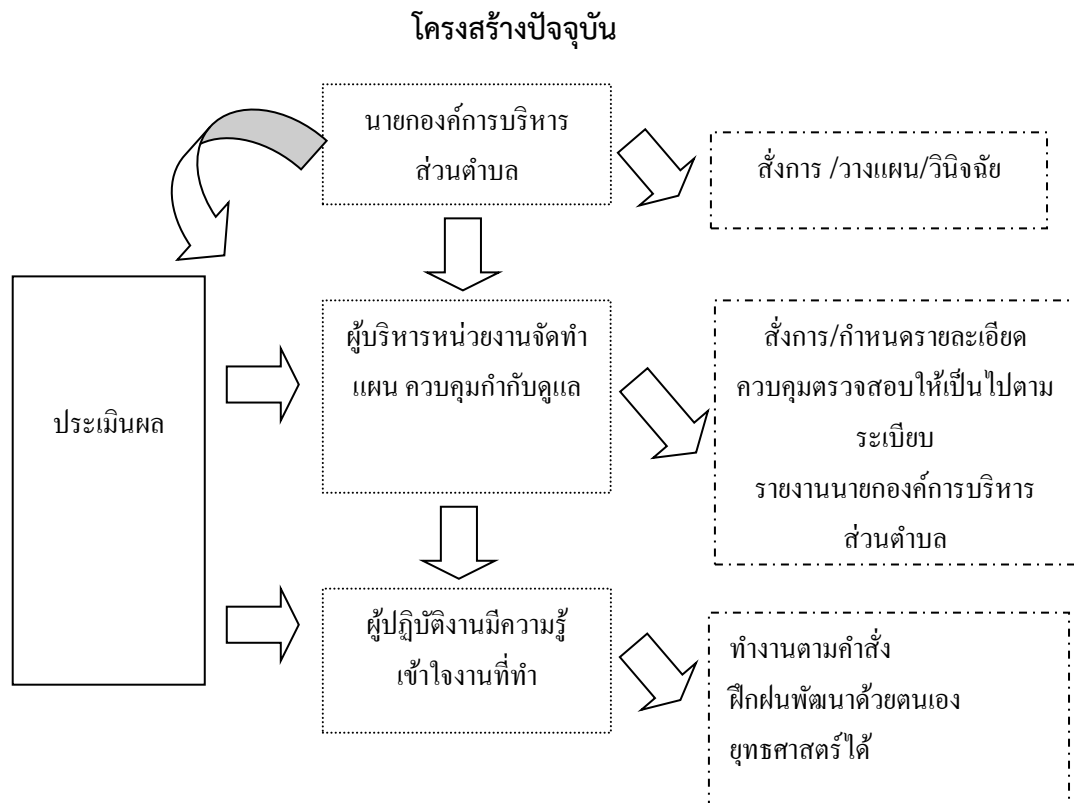
1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น



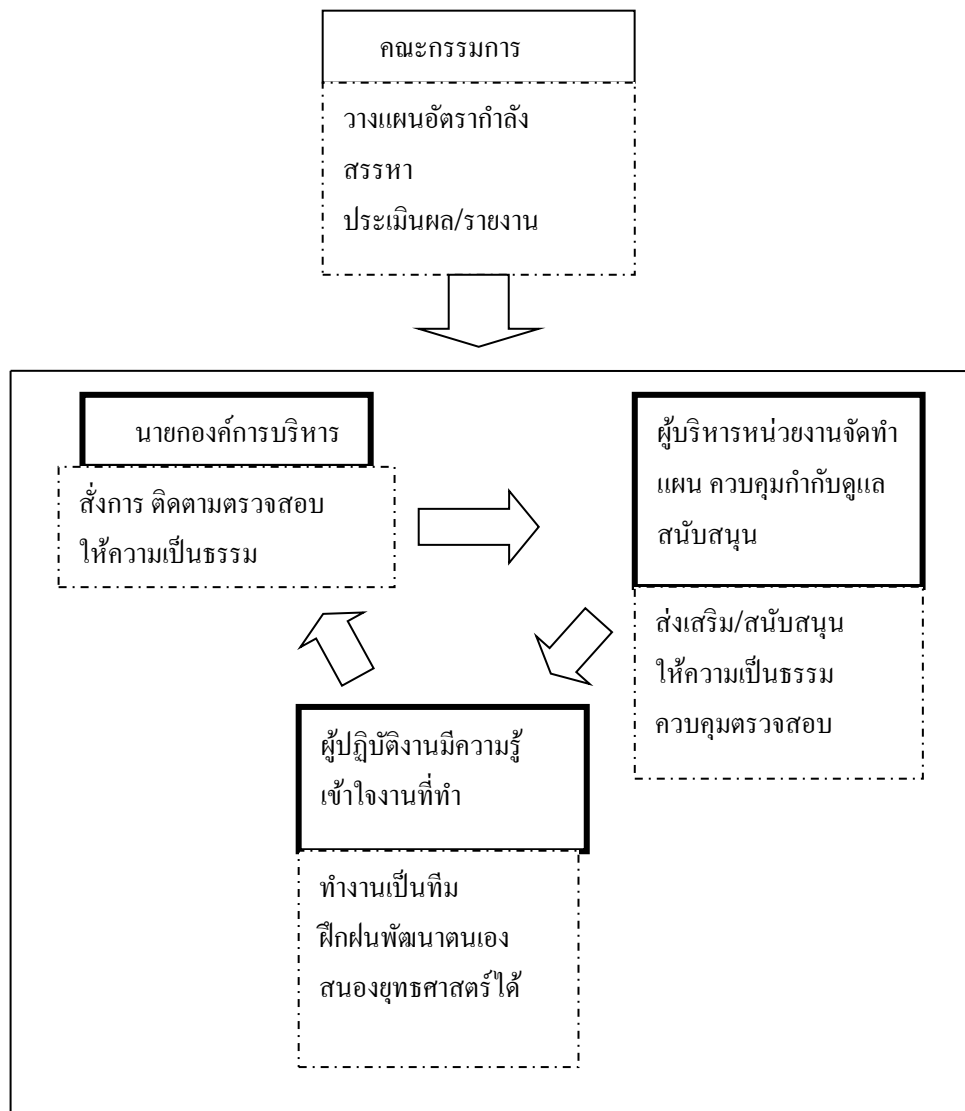
ข้อจำกัด

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำรงค์ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี 2566 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะมีความก้าวหน้ามั่นคง ในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และ ประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลหนองแขง

1. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. พันธกิจ

1. พัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลหนองแขงให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
4. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงให้มีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
6. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงให้มีประสิทธิภาพ
7. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคมไทย
8. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลหนองแขง

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบล

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง

ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้นำมาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว (Talent Management)

4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวได้จริง

3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขว

4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จะต้อง

1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว เทศบาลตำบลบางจะเกร็ง จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มติ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้
ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน

5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

7. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

8. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ

ตำแหน่ง

9. พัฒนานอกระกรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

10. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร 1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษา ต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา 3. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศน ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสาย งานปฏิบัติ	พ.ศ. 2564	งบ อบต.	

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม 1. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม 2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม 4. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	พ.ศ. 2564	งบ อบต.	

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน	พ.ศ. 2566	งบ อบต.	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- 2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎ

หมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและ ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบาง ตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



ผู้จัดทำ

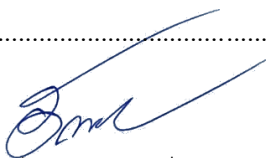
(นางสาวโชติกา การเลียง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....



(นางสาวธัญญามาศ ศรีตามาตร)

นักบริหารงานทั่วไป

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

สืบทารวจโท



(บุญมี เนืองนันท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

.....

.....

.....



(นายนิยม โยหาสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง