



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ประกาศใช้เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ๑๓,๑๔,๑๘,๒๒๖,๒๒๖,๒๒๗,๒๒๘ และข้อ ๒๒๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เรื่อง “ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การใช้แผนพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเป็นไปตามประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสนอง ชาวกะมุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

เห็นชอบ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

www.nonkoon.go.th

เห็นชอบ



เห็นชอบ



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

www.nonkoon.go.th

เห็นชอบ



ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์
- 1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

- 2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- 2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
- 2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- 2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2.6 กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
- 2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
- 2.8 สายงานของพนักงานส่วนตำบล
- 2.9 โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล
- 2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

- 3.1 เป้าหมายของการพัฒนา
- 3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล
- 3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.4 การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
- 3.6 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)
- 4.3 ค่านิยม
- 4.4 เป้าประสงค์
- 4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- 5.1 ความรับผิดชอบ
- 5.2 การติดตามและประเมินผล
- 5.3 บทสรุป



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรม ทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การ บริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตร หลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้ วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิ ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย เช่น

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา



2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และมีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
- 2) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
- 3) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ก่อนมอบหมาย



ให้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จึงพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

2) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ 3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4) หลักสูตรด้านการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาหรือดูงาน 4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ 6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม แผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปีถัดไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านและสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และ



พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชุมชน โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชน พึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมาย อื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะ เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามความต้องการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วน ตำบลในคุณ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานที่ทางบก
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การสาธารณูปการ
- (4) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก
- (5) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือระบบประปาที่ดียิ่งขึ้น
- (7) การจัดให้มีตลาด
- (8) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค
- (4) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับประชาชน การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (7) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน



3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
- (2) และประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากส่วนราชการอื่น

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา น้ำ ป่าไม้ ที่ดิน
- (2) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

6. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การจัดสรรงบประมาณซึ่งตามกฎหมายจะต้องจัดสรรให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณและชุมชนภายในตำบล
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจ รอง ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
7. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนในอาชีพ
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพในครัวเรือน

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ สำนวญความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุป ความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรตามกรอบ ภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของ บุคลากร ดังนี้

(1) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะการบริหารโครงการ
- 2) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- 3) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 4) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้



(2) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- 2) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(3) ความต้องการพัฒนางาน

- 1) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- 2) งานจัดหางบประมาณ
- 3) งานช่าง
- 4) งานธุรการ งานสารบรรณ

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(1) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- 2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 3) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- 4) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- 5) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(2) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- 2) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 3) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- 4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

- 5) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน



(3) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลในคุณ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมา เสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- 1) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ
อย่างต่อเนื่อง
- 3) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- 4) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(4) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลในคุณ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนี้

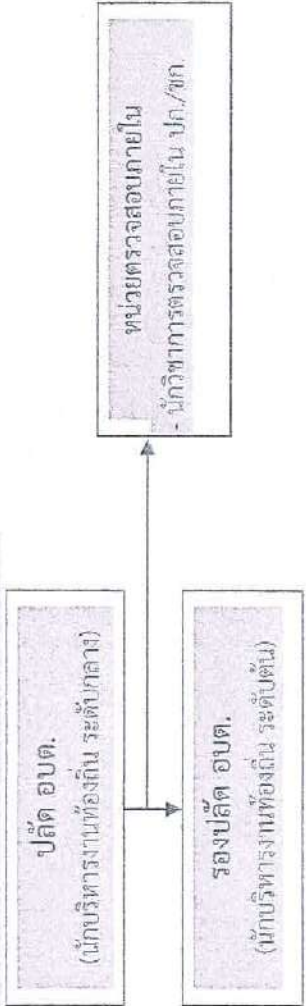
- 1) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
- 2) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- 3) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- 5) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล



ตำแหน่ง/ชื่อหน่วยงาน	กองคลัง	กองช่าง	กองสวัสดิการสังคม	กองการศึกษาศิลปะวัฒนธรรม	กองส่งเสริมการเกษตร	กองสวัสดิการสังคม	กองส่งเสริมการเกษตร
ผู้อำนวยการทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักงานไป ปก./ชอ. - จพง.สุรกร ปง./ชง. งานบริหารงานบุคคล - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชอ. - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิเคราะห์ ปก./ชอ. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักป้องกัน ปก./ชอ. - จพง.ป้องกัน ปง./ชง. งานนิติการ	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น งานกรจ่ายเงิน-การรับเงิน - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชอ. งานการจัดทำบัญชี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ทั่วไป - จพง.พัสดุ ปง./ชง. งานการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการจดทะเบียนการค้ารายได้ - จพง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น งานออกแบบและเขียนแบบ - วิศวกรโยธา ปก./ชอ. งานช่างสุขาภิบาล - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า สื่อส่งต่าง - งานผังเมือง -	ผู้อำนวยการส่งเสริมสังคม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ระดับต้น) งานบริหารสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด -	ผู้อำนวยการศึกษาศิลปะวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น งานบริหารการศึกษา ปก./ชอ. - นักวิชาการศึกษา ปก./ชอ. งานบำรุงศิลปะ จงวิศป.ระเทศ-ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น - งานโรงเรียนชุมชนตั้งแต่เด็กเล็ก -ครู คศ.1	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) งานส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร ปก./ชอ. งานวิชาวาไรปศุสัตว์	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) งานพัฒนาชุมชน ปก./ชอ. - นักส่งเสริมเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) งานส่งเสริมการเกษตร - นักวิชาการเกษตร ปก./ชอ. งานวิชาวาไรปศุสัตว์

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

สำนัก/กอง	ปลัด อบต./ รองปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการ สังคม	กองส่งเสริม การเกษตร	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	รวมทั้งสิ้น
มีนครอง	2	16	9	4	5	16	5	2	-	59
ว่าง	-	3	1	3	6	5	-	2	1	21
รวม	2	19	10	7	11	21	5	4	1	80

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567-2569

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
			1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	-
	สำนักปลัด อบต. (01)								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานราชการทั่วไป								
4	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
5	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
6	ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
7	ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	-
8	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
9	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
10	พนักงานตักแต่งสวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
11	แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานบริหารงานบุคคล								
12	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
13	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	-
14	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
15	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	-
16	นักป้องกันฯ (ปก./ชก.) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
17	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	-



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567-2569

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	<u>งานป้องกัน</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
18	ผ.จพง.ป้องกัน ฯ	1	1	1	1	-	-	-	-
19	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
20	พนักงานประจำรถดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
21	พนักงานประจำรถดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>กองคลัง (04)</u>								
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</u>								
23	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
24	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	-
25	ผ.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	-
26	ผ.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	-
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง</u>								
	<u>จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ</u>								
28	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
29	ผ.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</u>								
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
31	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	-
	<u>กองช่าง(05)</u>								
32	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	-



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567-2569

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เพิ่ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
33	กองช่าง งานออกแบบและเขียนแบบ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
34	ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	-
36	ผช.นายช่างไฟฟ้า งานช่างสาขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	-
37	พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)(โสภะตม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
38	พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)(โนนเตาโท) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)	1	1	1	1	-	-	-	-
39	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-3-06-2104-001) งานบริหารสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
40	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)(รถกู้ชีพ) พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	-
41	คนงานทั่วไป(กู้ชีพ) งานส่งเสริมสุขภาพ พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
42	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	-
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
45	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)(รถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
46	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
47	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-
48	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	-
49	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567-2569

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตามหนังสือที่ค่าจ้าง จะต้องขึ้นในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)						
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๒๓๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานบริหารการศึกษา									
๕๑	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๒	ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๓	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต.โนนคูน									
๕๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต.โนนคูน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จัดสรรจาก กสส./สำนักงานประมาณ
๕๕	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๖	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๗	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอุดม									
๖๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอุดม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จัดสรรจาก กสส./สำนักงานประมาณ
๖๔	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
67	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสะอาด									
68	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสะอาด	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จัดสรรจาก กสส./สำนักงานประมาณ
69	ครู (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567-2569

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๗๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๐๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
งานพัฒนาชุมชน									
๗๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗๔	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)									
๗๖	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๔-๒๐๐๙-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานส่งเสริมการเกษตร									
๗๗	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๔-๒๐๐๙-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗๘	ผ.ช.นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน									
งานตรวจสอบภายใน									
๘๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๗๗	๘๐	๘๐	๘๐	+๓	-	-	



สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	2567	2568	2569	2567	2568	
1	ปลัด อบต. /รองปลัด อบต.	2	2	2	2		-	-	
2	สำนักปลัด อบต.	19	19	19	19	-	-	-	
3	กองคลัง	10	10	10	10	-	-	-	
4	กองช่าง	7	7	7	7	-	-	-	
5	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	11	11	11	11	-	-	-	
6	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	18	21	21	21	+3	-	-	
7	กองสวัสดิการสังคม	5	5	5	5	-	-	-	
8	กองส่งเสริมการเกษตร	4	4	4	4	-	-	-	
9	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	-
รวม		77	80	80	80	+3			



2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	1	7	8	-	16
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	12	-	-	12
พนักงานจ้าง	2	11	6	12	-	-	31
รวม	2	11	7	32	8	-	59

2.8 สายงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1.นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	1) นักบริหารงานทั่วไป	1) นักทรัพยากรบุคคล	1) เจ้าพนักงานธุรการ
2.นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	2) นักบริหารงานการคลัง	2) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	3) นักบริหารงานช่าง	3) นักป้องกันฯ	3) เจ้าพนักงานพัสดุ
	4) นักบริหารงานการศึกษา	4) นักพัฒนาชุมชน	4) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	5) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	5) นักวิชาการศึกษา	
		6) นักจัดการงานทั่วไป	



2.9 โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<= 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 54	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	1	1	2
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	1	3	-	1	5
วิชาการ	-	-	-	-	5	-	1	-	6
ทั่วไป	-	-	1	-	1	1	1	-	4
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา	-	1	2	-	-	2	2	5	12
พนักงานจ้าง	-	4	6	8	4	4	4	-	30
รวม	-	5	9	8	11	10	9	7	59

2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	-	-	-	-
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	-	-	-	-
3	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
4	นักบริหารงานการคลัง	-	-	1	1
5	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
6	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
7	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
9	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
10	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
11	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
12	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
13	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
14	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
15	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
16	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
17	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
	รวม	-	-	1	1

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จำนวน 44 ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณที่ได้เข้ารับการ พัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลาย หลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างประกอบด้วย ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความ เข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์การ บริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการ ตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการ เปลี่ยนแปลง

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติ



ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลัก
 ธรรมาภิบาล

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มี
 ความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรม
 ขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนา
 ตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับ
 ราชการ

(2) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหาร
 ส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสม
 กับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้
 บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน
 ร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(3) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน
 ความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา
 ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา
 โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์
 ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำ
 มาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละ
 บุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน
 ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่
 การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิด
 มุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์
 ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้
 ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
 จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน





(4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานการสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม





4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

5) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นการหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

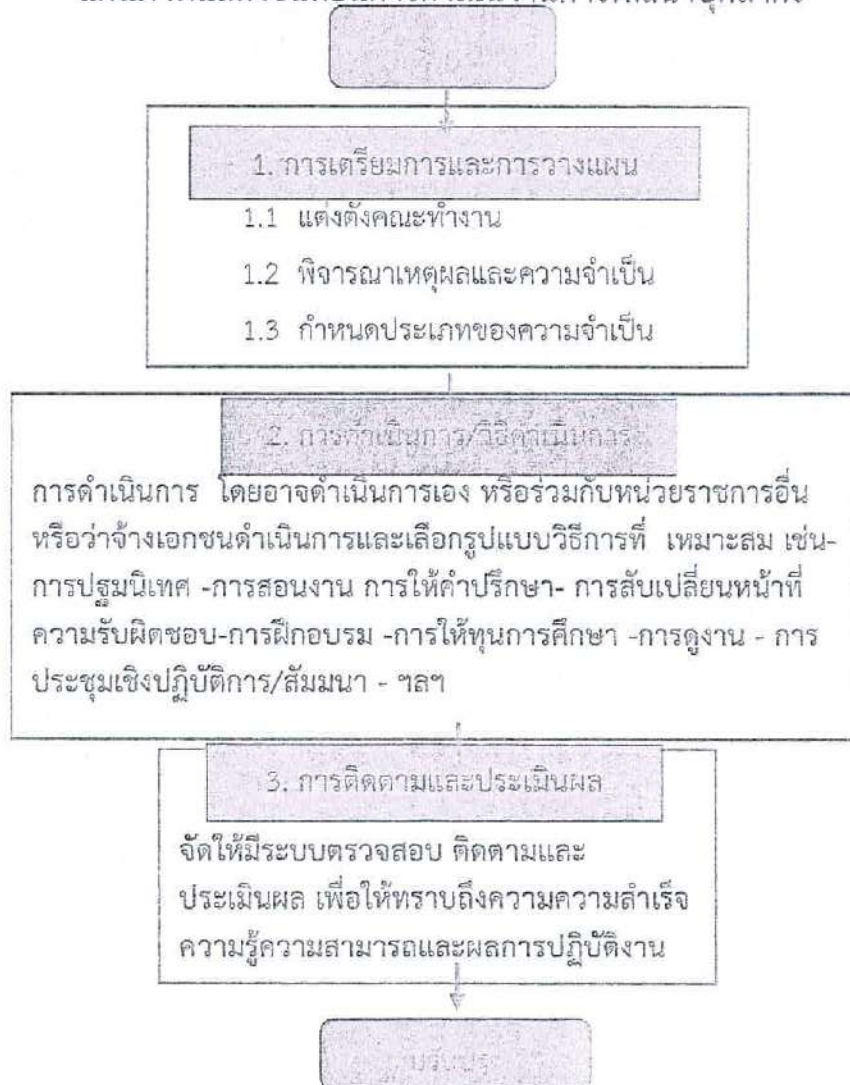
6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ก.อบต. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้



แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง





(4) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

1. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก 10 ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม



- (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (5) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณเล่ห์ภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

2. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

4. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

5. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

6. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ มุ่งเหตุผลปัญหา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

7. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

8. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

10. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

11. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่

รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

12. ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

3.6 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลดังนี้



งบประมาณขอค่าใช้จ่ายพิเศษเพื่อขุดลอกคลองประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567

ผู้บริหาร ปลัด อบต./รองปลัด อบต., สำนักปลัด อบต.

-ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม จำนวน 260,000 บาท

-ใช้ภายในทางเดินทางไปราชการ จำนวน 40,000 บาท

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การจ้าง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569		
1	นายชวกร สาท้ำ	สม.ม.รัฐศาสตรบัณฑิต(รอง)	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	26				/	
2	นายประจวบ ชัยภูเขียว	สม.ม.รัฐศาสตรบัณฑิต(รอง)	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	26				/	
3	สำนักปลัด (01)										
3	นายเกียรติศักดิ์ ลาดี	ศ.ม. (รัฐศาสตร)	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	18				/	
	งานราชการทั่วไป										
4	นางสาวกมลรัตน์ อานแดง	ศ.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต(รอง))	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชอ./ชอ.	16				/	
5	น.ส.ณัฐวิญญาพรรณ งามคำ	ป.ช. คอมพิวเตอร์	10-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ช.ชอ.	12				/	
	พนักงานจ้างตามภาคกิจ										
6	นางสาวรวมชัย ไชยสวัสดิ์	ป.ช.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	8				/	
7	นายชัช ชัยเกียรติย์	ป.6	-	พนักงานต้อนรับชมรม (ทักษะ)	-	5				/	
8	นายอนันต์สิทธิ์ แสนเพชร	ป.6	-	พนักงานต้อนรับชมรม (ทักษะ)	-	7				/	
9	นายฐิติวัฒน์ ประเสริฐแก้ว	ป.6	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	7				/	
10	นายสัญญา แสนภา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักวิทยากรบุคคล	ชอ./ปอ.	14				/	
	พนักงานจ้างตามภาคกิจ										
11	นางสาวรุ่งจิรา กิมพา	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิจัยวิทยากรบุคคล	-	2				/	
	งานวิเคราะห์										
12	นางสาววรรณพร คงทอง	ร.บ. (การบริหารรัฐกิจ)	10-3-10-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชอ./ปอ.	13				/	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	อนาคตเป็นภาระ	สอดคล้องกับ หน่วยงานอื่น	
13	นางสาวกัญญา อุบลจันทร์	บ.บ.น.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยบริหารระบบสารสนเทศ	-	8				/		
14	นายชนนัท น้อยดี	ร.บ.น.(การบริหารรัฐกิจ)	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	บ.บ.ป.ก.	20				/		
15	พันเอกวิเศษ จันทิกุล	ร.บ.น.(รัฐศาสตร์)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.จ.ต.จ.	27				/		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
16	นายพลศักดิ์ จ้างัดดา	ป.บ.ส.น.ต.น.การยุติ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	11				/		
17	นายกรรพลชัย เขตรอบ	ม.3	-	พนักงานประจำดับเพลิง (นักอะ)	-	3				/		
18	นายสัตยญา ชิตพล	ป.ต.ร. ค.ต.ป.ต.ต.ร.บ.บ.ก.ต.	-	พนักงานประจำดับเพลิง (นักอะ)	-	5				/		
	กองคลัง (04)											
19	นางสมาน ช้างเขียว	บ.ต.น.การบัญชี	10-3-04-2102-001	ผู้ช่วยบริหารกองคลังจังหวัดจันทบุรี	ต.บ.	26				/		
	งานการช่วยเหลือเงิน-การรับเงิน											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
20	นางสาวพรเพ็ญ เดชวิถี	บ.ต.น.การบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชากรมและภาษี	-	2				/		
21	นางสาวกัญทิรี วิเชียร	ป.บ.ส.การจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	10				/		
22	น.ส.น.ต.ระชนก จันทะฉวม	ป.บ.ส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	9				/		
23	นางสาวอรุณา บุญยทิพย์	ป.บ.น.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานผู้ตรวจ	-	5				/		
	งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินอื่นต่างๆ											
24	นายวิภา แจ่มจัญ	บ.ต.น.การบัญชี	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.จ.ต.จ.	17				/		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
25	นางจิรา วัฒนไธม์	ป.บ.น.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	4				/		
	งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าธรรมเนียมรายได้											
26	นายไธทย คำวาง	ป.บ.ส.คอมพิวเตอร์	10-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.จ.ต.จ.	3				/		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
27	น.ส.น.ต.น.รณณณ์ อัครักษา	บ.ต.น.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	6				/		

งบประมาณค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2567

กองช่าง (05)

-ค่าตอบแทนเบิกงบฯ จำนวน 10,000 บาท

-ใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน 10,000 บาท

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569		
	กองช่าง (05)										
28	นายสรวดี ไชยธรรม	วิทยาสถาตดว้ยหัตถ์	10-3-05-2103-001	ผู้ช่วยกรรมการกองช่าง (นักบริหารกองช่าง)	ต้น	26				/	
29	นางสาวรัตนาภรณ์ เปรมใจ	ปรนรถนพืชมตรู้งัก	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	5				/	
	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
30	นายวิฑูรย์ ส่องแสง	ปวช.ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างช่างไฟฟ้า	-	12				/	
	ช่างช่างสุขาภิบาล										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
31	นายบุญเดิน จาตลอด (ถ่ายโอน) (โอนจากใจ)	ม.6	-	พนักงานดูแล (พี่กะ)	-	14				/	

งบประมาณค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)

-ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม จำนวน 10,000 บาท

-ใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน 10,000 บาท

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	จบ.เลิก.เลิกการอบรม	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)											
	งานบริหารสาธารณสุข											
	พนักงานช่างเทคนิค											
32	นายประสงค์ ขนสน	ม.6	-	พนักงานปฏิบัติการ (ช่างสุข)	-	10					/	
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
	พนักงานเจ้าหน้าที่เทคนิค											
33	นายสมชาย วงษ์สมบูรณ์	ส.บ.(สาธารณสุข)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	2					/	
	งานบริการรักษาความสะอาด											
	พนักงานช่างตามภารกิจ											
34	นายวิไล กระจงรัมย์	ม.6	-	พนักงานช่างสุข (ช่างสุข)	-	21					/	
35	นายชาญชัย ทองสอาด	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ (ช่างขยะ)	-	15					/	
36	นายวันชัย เจริญพร	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ (ช่างขยะ)	-	14					/	

ส่งประมาณค่าไปใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)

-ค่าลงทะเบียนเข้าฝึกอบรม จำนวน 70,000 บาท

-ใช้จ่ายไปการเดินทางไปราชการ จำนวน 20,000 บาท

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	อันดับค่าเป็นกลาง	สปีทกับ หน่วยงานอื่น	
37	นายตรงชัย นนทิต	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาและ วัฒนธรรม	ด.บ.	18				/		
38	นางปวีณา นนทิต	ท.บ.ด.บ.บัณฑิตศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ด.บ.ด.บ.	17				/		
39	นางสาวณิชาพร สมบูรณ์	น.บ.นิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	10				/		
40	นางสาววิมลภากร สวัสดิ์รักษ์	ป.ศ.รี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	14				/		
41	นายสมทรง จันททรัพย์	ค.บ.การศึกษาระดับมัธยม	10-3-08-6600-239	ครู	-	12				/		
42	นายสุวิวัฒน์ นาคเกษม	พ.บ.การศึกษาระดับมัธยม	10-3-08-6600-241	ครู	-	8				/		
43	นายเสาวณภร เวียงรัตน์	ค.บ.การศึกษาระดับมัธยม	10-3-08-6600-242	ครู	-	8				/		
44	นางรุ่งกัญจน์ บุญเกษม	ค.บ.การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	29				/		
45	นางสาวนา จงศิริคุณิ	ค.บ.การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	29				/		
46	นางสาวนิต ภัคศิริ	ค.บ.การศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	29				/		
47	น.ส.เสาวณภร จีแปงสุข	น.บ. บริหารศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	6				/		

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	อันดับเป็นทางเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอุดม											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
48	นางนันทา แก้วไชย	ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	30			/			
49	นางสาวนลินี หวีแก้ว	ศ.บ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	6			/			
50	นางสาวหญิงสุณี จำเริญ	ว.บ.วิชาชีพ	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	6			/			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนสะอาด											
51	นางสาวกวีณี จิตรเสียม	ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	10-3-08-6600-240	ครู	(ศป.)	12			/			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
52	นางบุรณา เจริญศักดิ์	ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (รักษะ)	-	30			/			

งบประมาณค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567

กองสวัสดิการสังคม (011)

-ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม จำนวน 30,000 บาท

-ใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน 10,000 บาท

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	นอกตำแหน่ง	ในตำแหน่ง	
	กองสวัสดิการสังคม (011)											
53	นางสาววันภา ทองโถยก	ตน.ม.รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้ดำเนินการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	17				/	/	
54	นางพิศนาถนุชชน	รป.น.กษัตริย์ราชบัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ข.อ.ศ.บ.	18					/	
55	นางสาวไทรวรรณ กัญญาประสิทธิ์	ป.ศ.ร. วศ.สาขากรม	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการกองสวัสดิการ	-	2					/	
56	นายสามารถ จิตระกล้า	ป.ศ.ร. วศ.สาขากรม	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	5					/	
57	นางสาวเวสทิศา ลีลาท	ปว.ศ.น.อ.พิเศษครูฝึก	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	9					/	

งบประมาณค่าให้จ่ายตามเงื่อนไขผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567

กองส่งเสริมการเกษตร (14)

-ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม จำนวน 5,000 บาท

-ให้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จำนวน 5,000 บาท

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	ปีงบประมาณที่จะพัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา		หมายเหตุ
							ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	อันดับการลง อันดับ	สัปดาห์อบรม หน่วยงานอื่น	
	กองส่งเสริมการเกษตร (14)											
	กองส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
58	นางสาวนิตรา นิ่มบุญเซีย	งานประชาสัมพันธ์และ ทรัพยากรการเกษตร	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	6					/	
59	นางสาวจุริรัตน์ เกื้อรัมย์ชัย	ปศุสัตว์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	3					/	

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

-วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

“การคมนาคมดี มีแหล่งน้ำสมบูรณ์ เพิ่มพูนด้านเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตก้าวหน้า
นำพาสิ่งแวดล้อมที่ดี มีอารยธรรมการท่องเที่ยว”

-ยุทธศาสตร์ คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล 8 ด้าน ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
7. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

- เป้าประสงค์

1. การคมนาคมมีความสะดวกและรวดเร็ว
2. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
3. ประชาชนมีการศึกษาที่ดี และรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
5. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ
6. ประชาชนในท้องถิ่นช่วยกันอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
7. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณเป็นศูนย์กลางการประสานงานและบริการประชาชน

- ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

- ค่าเป้าหมาย

ค่าที่แสดงความก้าวหน้าของเป้าหมาย

- กลยุทธ์

1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

1. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
2. บริการไฟฟ้าสาธารณะ
3. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
4. พัฒนาแหล่งน้ำ

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
2. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จัดทำการระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมพื้นที่เกษตร
3. ปรับปรุง ซ่อมแซมคลองส่งน้ำจากสถานีสูบน้ำพลังงานไฟฟ้า

3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มอาชีพ
2. ส่งเสริมการจัดตั้งตลาดชุมชน สินค้าพื้นเมือง
3. ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงการเกษตรในพื้นที่
4. ส่งเสริมการใช้พันธุ์พืชให้ผลตอบแทนสูง
5. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตร
6. สนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา
2. พัฒนาสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

1. กิจกรรมปลูกป่ารักษาพื้นที่อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. จัดมาตรการจัดเก็บและเขตแนวพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ทั้งขยะในบริเวณที่ทิ้งขยะ
3. จัดอบรมสัมมนาการสร้างจิตสำนึกในการตระหนักถึงประโยชน์ของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. จัดมาตรฐานการควบคุมการใช้ที่ดินในเขตควบคุมในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์

1. สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์สาธารณสุขมูลฐานข้อมูล



2. ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค
3. สนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาพในชุมชน เช่น การออกกำลังกาย งานอนามัยแม่และเด็ก และงานโภชนาการ
4. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสาธารณสุข
5. ฝึกอบรมให้แก่ผู้นำชุมชน อบต. อสม. และประชาชน
6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานสาธารณสุข

7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริการ

กลยุทธ์

1. จัดการฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ประโยชน์สูงสุด รวดเร็ว ถูกต้องและจะต้องมีประสิทธิภาพด้วย
2. ส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย การรณรงค์เลือกตั้งให้ชาวสะอาด รวมถึงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารข้อมูลต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ให้ประชาชนทั่วไป
3. จัดหาหรือปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆในสำนักงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วและต้องมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น พัฒนาด้านบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ให้ประสิทธิภาพ

8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้บรรลุตามเกณฑ์ จปฐ.
2. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการรักษา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อแก้ปัญหาชุมชน
4. ส่งเสริมการนันทนาการและกิจกรรมการกีฬา
5. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยอบรมฝึกทบทวน อปพร. ลส.ชบ.
6. ส่งเสริมงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
7. ส่งเสริมงานสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (4) การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ



(5) การสาธารณสุขโลกและการก่อสร้างอื่นๆ

(6) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก

(7) การจัดให้มีน้ำสะอาด

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(2) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(4) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(5) การจัดการศึกษา

(6) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(2) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(3) การควบคุมอาคาร

(4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(5) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2) รักษาความสะอาดของถนน และที่สาธารณะ

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(3) การส่งเสริมการกีฬา

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร



ให้ตามความจำเป็นและสมควร

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

(4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่

(5) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท.อื่น

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนี้

1) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

3) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

5) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ


4.3 ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน ดังนี้ “ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

4.4 เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

- 
2. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
 3. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 4. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
 5. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1.โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้การสอนและการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็ก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมวัยแห่งชาติหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ 100)	-	1	1	-	30,000	30,000	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			20	20	20	30,000	30,000	30,000		
			60	60	60	100,000	100,000	100,000		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	2.โครงการอบรมบุคลากรครูผู้ดูแลเด็ก ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	20	20	20	30,000	30,000	30,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
			60	60	60	100,000	100,000	100,000		
			80	80	80	130,000	160,000	160,000		
รวม			80	81	81	130,000	160,000	160,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1. โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม(ร้อยละ 80)	10	10	10	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
2) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2) โครงการอบรมและบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด	10	10	10	20,000	20,000	20,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	รวม		20	20	20	30,000	30,000	30,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.โครงการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรทางทฤษฎี 2.โครงการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ขององค์กรศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กในเขตตำบลโนนคูณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	5	5	5	20,000	20,000	20,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรการบริหารส่วนตำบล	3.โครงการการเรียนรู้เกษตรกรผสมผสานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ/ส่วนราชการ)	80	80	80	20,000	20,000	20,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ
	รวม		105	105	105	60,000	60,000	60,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	1.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในกาปฏิบัติราชการ ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภา อบต. ข้าราชการลูกจ้าง พนักงานจ้างของบค.โนนคูณ 2.โครงการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยว พัฒนาโนนคูณตำบลโนนคูณ และปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	50	50	50	50,000	50,000	50,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนคูณ
			40	40	40	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนคูณ
3) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างขวัญกำลังใจ สถานงานที่ดีในองค์กร	3.โครงการการปฏิบัติงานตาม หลักกิจการบ้านเมืองที่ดี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรบริหาร ส่วนตำบล (ร้อยละ 80)	70	70	70	100,000	100,000	100,000	1) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนคูณ
			70	70	70	400,000	400,000	400,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนคูณ
รวม			230	230	230	560,000	560,000	560,000		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนานาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนานาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนานาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	3	3	3	560,000	560,000	560,000	
2	การพัฒนานาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	2	2	2	60,000	60,000	60,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3	30,000	30,000	30,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	4	4	4	130,000	160,000	160,000	
	รวม	12	12	12	๗๕๐,๐๐๐	๘๑๐,๐๐๐	๘๑๐,๐๐๐	

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณทราบ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ | เป็นประธานกรรมการ |
| 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ | เป็นกรรมการ |
| 3) หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| 4) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 5) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ – สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป



4. ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี

8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี (ระดับ 5)

5.2 บทสรุป

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 6 กอง 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบ อัตรากำลังทั้งสิ้น 80 อัตรา บุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่ในเรื่องของการ ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี การปฏิบัติงานและการดำเนินการตามภารกิจแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องส่งเสริม ให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติราชการ การดำเนินการตาม ภารกิจ และการให้บริการประชาชนในตำบลโนนคูณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

