

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

๑.

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผน กำลังคน	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน ๒. จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอน(ย้าย) ๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคน ดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติตาม ภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงาน ที่สูงขึ้น	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจ ของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการใน ปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๖๕๔-๒๕๖๖) - ดำเนินการรายงานข้อมูลตำแหน่งว่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ - ดำเนินการขออนุมัติปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้ - กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ปก/ชก ขึ้นตรงต่อ ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยตรวจสอบ ภายใน

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการ ครู ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ ครู ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และความสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ ครู ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวมโดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และความสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

๕.

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ตามการบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ปี ๒๕๖๕
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

การวิเคราะห์สภาพการณ์ SWOT Analysis
งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

จุดแข็ง สภาพแวดล้อมภายใน

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๒. มีจิตบริการ
๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๔. มีการปกครองแบบครอบครัว เกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว
๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๗. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๘. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
๙. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายใน

๑. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับนำเชื่อถือ
๒. ทำงานแทนกันไม่ได้
๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร
๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
๘. มีการแบ่งเป็นพรรคเป็นพวกปกครองบังคับบัญชา

โอกาส สภาพแวดล้อมภายนอก

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี
๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค สภาพแวดล้อมภายนอก

๑. บุคลากรภายนอกกองการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานภายในกองการเจ้าหน้าที่
๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๓. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง บางครั้งล่าช้าเกินไปไม่ทันต่อเหตุการณ์

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

เพื่อเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา

จุดแข็ง จุดอ่อน จุดค้อย หรือสิ่งที่มีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้น้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยาการในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

S จุดแข็ง ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	W จุดอ่อน ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบกับการทุจริต ของราชการ
O โอกาส ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ๒. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๓. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. ปัญหาที่ศคนได้ ตลอดเวลา ๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	T ข้อจำกัด ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S

W

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจใน
ทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๕. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. มีการะหนีสินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหลากหลายทำให้บางสาย
งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่นการ
เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่
ตรวจสอบภายใน
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงาน
บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ
สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต
อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติ
ของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี,
ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก
ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ
ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบ
ญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสาขางาน
ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่
จำนวนประชากร และภารกิจ

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น”องค์การแห่งการเรียนรู้”โดยอาศัยกระบวนการ”การจัดการความรู้”ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

- 1.การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
- 2.การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น
- 3.การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์การ
- 4.ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องดำเนินการ 3 ระดับ คือ

- 1.การจัดการความรู้ในองค์การ
- 2.การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
- 3.การจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่
เรื่อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
พ.ศ. ๒๕๖๓

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็น ไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบลคัมใหญ่และพนักงานจ้าง

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคัมใหญ่ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ

ฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคัมใหญ่และพนักงานจ้าง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคัมใหญ่และพนักงานจ้างต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคัมใหญ่และพนักงานจ้างต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคัมใหญ่และพนักงานจ้าง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคัมใหญ่และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มีเหตุปัญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผล

สำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัยที่ดี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัด เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองคการบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจ

แต่งตั้งผู้ช่วยเหลืองานคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรม
จริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้
ในองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วน
ตำบลคึมใหญ่ ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มี
การอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัย
โดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มี
อำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน
บริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้
ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ
หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้า
สิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ
จริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็น
เรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิ
ให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน
มอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้
บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล
จริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลคึมใหญ่ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง
คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม
ร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญ

และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคึกใหญ่ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคึกใหญ่ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

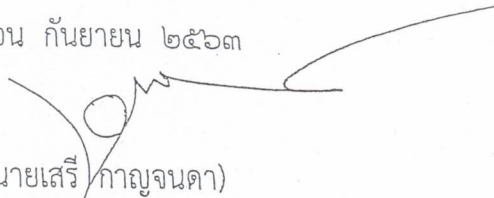
ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

-๗-

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน ๒๕๖๓



(นายเสรี กาญจนดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล คีมีใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2565 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

.....

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ประจำปี 2565

2.2 เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

3. ขอบเขต

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

4. คำจำกัดความ

3.1 หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิหรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานบุคลากร

3.2 หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวาริชภูมิ

3.3 คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

5. เป้าหมาย

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน

6. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2565

7. ผู้รับผิดชอบ

6.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

6.2 บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

6.2.1 สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

6.2.2 วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

6.2.3 เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับ

มอบหมาย

6.2.4 แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

6.2.5 แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกองการบริหารส่วน

ตำบลทราบ

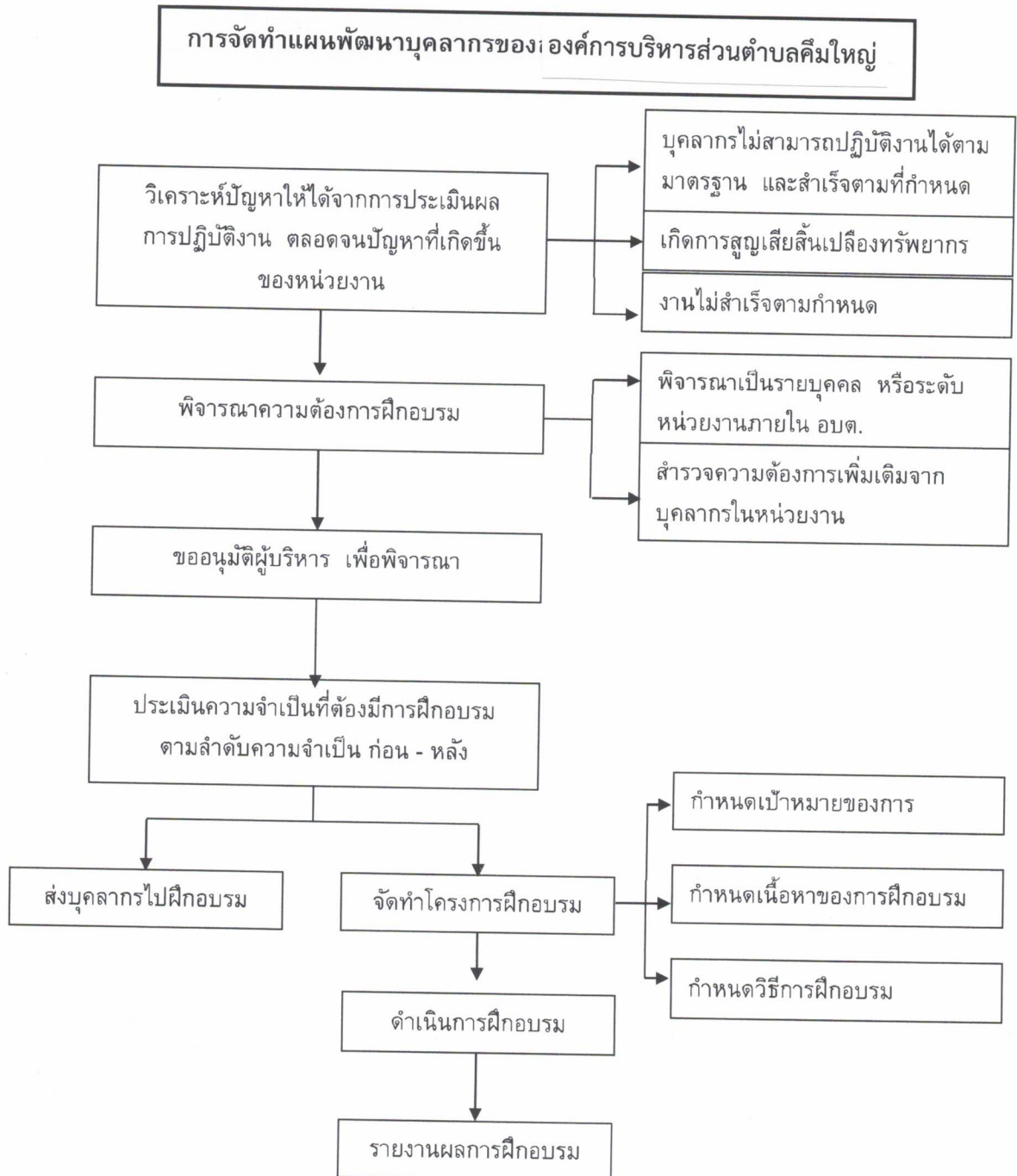
6.2.6 จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

6.2.7 เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการ

ประเมินและติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

7. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
1. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - บุคลากร
2. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - บุคลากร - หัวหน้าส่วนราชการ
3. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
5. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- บุคลากร
6. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคล ที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
7. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- บุคลากร
8. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - บุคลากร



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
2. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
3. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
4. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→									
5. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ				→								
6. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้				→								
7. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ				→								
8. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ				→								
9. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

ข้อมูลทะเบียนคณะผู้บริหาร ประจำปี 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายธนวรรณ สุเกษ	นายก อบต.คึมใหญ่	
2	นายอาคม ดวงโสภา	รองนายก อบต.(คนที่ 1)	
3	นายประยูร เวียงชัย	รองนายก อบต.(คนที่ 2)	
4	นางไอศล แสนโสม	เลขานุการนายก อบต.	

ข้อมูลทะเบียนสมาชิกสภา อบต. ประจำปี 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	นายทองม้วน ไตยมูล	สมาชิกสภาอบต.หมู่1	ประธานสภาฯ
2	นายละม้าย ทองเหลือง	สมาชิกสภาอบต.หมู่2	รองประธานสภาฯ
3	นายสุริยา ชาผู	สมาชิกสภาอบต.หมู่3	
4	นายทวี มุฑจิตต์	สมาชิกสภาอบต.หมู่4	
5	นายอำนาจ ทศบุตร	สมาชิกสภาอบต.หมู่5	
6	นายสมพงษ์ ศิลาคุปต์	สมาชิกสภาอบต.หมู่6	
7	นายนิคม โนนตุม	สมาชิกสภาอบต.หมู่7	
8	นายประเทือง โสมอินทร์	สมาชิกสภาอบต.หมู่8	
9	นายอุดม อาบุญงาม	สมาชิกสภาอบต.หมู่9	
10	นายสมัครน้อย โสมอินทร์	สมาชิกสภาอบต.หมู่10	

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

1. การพัฒนาผู้บริหาร

- 1.1 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 1.2 การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส
- 1.3 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

2. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

- 1.1 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 1.2 การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส
- 1.3 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

3. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- 3.1 จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแต่โอกาส
- 3.2 เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- 3.3 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- 4.1 การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- 4.2 การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงาน
- 4.3 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3-4 เดือน/ ครั้ง เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

ใหม่

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคนอบรม)	อปค. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	ประชุมประจำเดือน คณะผู้บริหาร คณะที่ปรึกษา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติในการ ปฏิบัติราชการและแจ้งข้อ ราชการต่างๆ รวมทั้ง ปรึกษาหารือข้อราชการ ต่าง ๆ ร่วมกัน	คณะผู้บริหาร ,คณะที่ปรึกษา, พนักงานส่วน ตำบล,พนักงาน จ้าง รับทราบ แนวทางปฏิบัติ ราชการและข้อ ราชการต่าง ๆ และได้ร่วมแสดง ความคิดเห็น	๗๖	๗๖	/	-	-
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรม พนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานที่ได้รับการบรรจุ ใหม่	พนักงานที่ได้รับ บรรจุใหม่ได้รับ การฝึกอบรม จำนวน ๒ คน	๒	๒	-	/	/

๒. หลักสูตรด้านการบริหาร

	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคนอบรม)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
	หลักสูตรเกี่ยวกับนายท อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ของนายทองค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	นายทองค์การ บริหารส่วน ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรอนนายท อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ของรอนนายทองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	รอนนายท องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	-	-	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายท อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของเลขานุการนายทองค์การ บริหารส่วนตำบลให้มีความ รู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายท องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	-	/	/

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ ประธานสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ รองประธานสภา อบต.ให้มี ทักษะความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองประธานสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ สมาชิกสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิกสภา อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๗	๙	-	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของ เลขานุการสภา อบต.ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต.ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/

๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนัก บริหารงาน อบต. ให้มีความรู้ ทักษะและ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไป บริหารงานบุคคล บุคลากร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	บุคลากร ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	-	/	/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษาได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชนได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	-	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อปค. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกรได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อปค. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ นักบริหารงานคลังให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชีได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคนอบรม)	อปค. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับบริหารงานช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนักบริหารงานช่างให้มีความรู้ทักษะและความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธาได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑	-	/
๑๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ให้พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔	-	/

หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อบค. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ นักบริหารงานช่างให้มีความรู้ ทักษะและความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน การศึกษาได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อบค. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้ มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำ กลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาต่อ	๒	๒	๒	หมายเหตุ- สนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโทกับ สถาบันการศึกษาของรัฐ	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒.	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ ศิลปะการ พูด และการบริหาร	เพื่อสนับสนุนการพัฒนา บุคลิกภาพ ศิลปะการพูด และ การบริหาร มาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา ความรู้ในด้านนี้	๕	๑๐	๑๕	/	/
๓.	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนา อาชีพ	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ในด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อนำ กลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา ความรู้ในด้านนี้	๕๐	๕๐	๕๐	/	/

หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ		ลักษณะการฝึกอบรม		
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๔.	หลักสูตรหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการทำงานด้านการ บริหารงานบุคคล	ให้พนักงานส่วน ตำบลได้รับความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านนี้	๖	๖	๖	-	/
๕.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ด้านการดำเนินการทางวินัย	ให้พนักงานส่วน ตำบล/พนักงานจ้าง ได้รับความรู้ในด้าน นี้	๒	๒	๒	-	/

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน อบรม)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	ส่งฝึกอบรมกับ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑.	หลักสูตรอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ให้ผู้บริหารสมาชิก พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา ความรู้ในด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม	๕๐	๕๐	๕๐	/	/