

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง ในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และ ครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและ วิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองแดง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว  
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อน มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายาม ปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลวังทองแดง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูแ้ว อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

## ๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองแดง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังทองแดง มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองแดง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑๓ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตร ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ พัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน หรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว กำหนดการติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ การวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปีถัดไป

#### ๔. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

#### ๕. เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลวังทองแดง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๖. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรม ขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับ ราชการ

๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการ ทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้ บุคลากรแต่ละคนใน องค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็น ประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน องค์กรหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่ง สามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงาน ต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และ ประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับ ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/ หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและ ฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและ บุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงาน ปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถ การนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานใน ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้อง อธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบ และ

เรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักของค้  
ความรู้และ คงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมี  
ประสิทธิภาพในการ ทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ ต้อง  
ใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข้ปัญหาและ  
กำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง  
(Mentor) และ ผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมี  
ประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้อง  
เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า โดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา  
แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถ  
ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิต ส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีก  
รูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยวิธีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่ง  
ผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไข้ปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไข้  
ปัญหาที่ เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จาก  
ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีด  
ความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill)  
ที่เน้น การสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น  
การหมุนเวียน งานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานใน  
หน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลา ที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของ  
องค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการ  
ปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่  
ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มี  
ผลการ ปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนา  
บุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรม  
ออนไลน์ ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้  
ระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ.  
ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือ  
องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

## ๗. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา  
อย่าง น้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสม

กับ กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็น พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ และงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ใน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการ ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ				สำนักปลัด อบต.
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังพนักงานตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ				สำนักปลัด อบต.
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ				ทุกสำนัก/กอง
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	รู้ดีความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ				สำนักปลัด อบต.

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันทักษะ กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/กอง
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ					ทุกสำนัก/กอง

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ			หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๕๐๐,๐๐๐.-	↓			ทุกสำนัก/กอง
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			ทุกสำนัก/กอง
๓	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ	๒๐๐,๐๐๐		↔		สำนักปลัด อบต.
๔	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คู่มือการปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			ทุกสำนัก/กอง
๕	จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันทีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			ทุกสำนัก/กอง
๖	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	↓			ทุกสำนัก/กอง
๗	โครงการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมอาสาสมัครท้องถิ่นรักโลก	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๒๐,๐๐๐			↔	ทุกสำนัก/กอง

## การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๗.๑ ความรับผิดชอบ

- บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางการพัฒนาชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการทบทวนการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ทราบ

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

## ๗.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบในการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชาผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพของการบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วน ตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางตำแหน่งอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว  
เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความประสงค์  
จะรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก-ชก.)

โดยผู้ที่ประสงค์จะขอโอน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑. เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นๆ

๒. มีคุณลักษณะอื่นครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่รับโอน

๓. ผู้ใดประสงค์จะขอโอน ให้ยื่นคำร้องขอโอนพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ และหนังสือรับรอง  
บุคคล ได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป  
ในวันและเวลาราชการ หรือ โทร. ๐ ๔๒๑๐ ๙๘๒๓

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพระยุง พิสถาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สายงานผู้บริหาร

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีความประสงค์ จะรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

โดยผู้ที่ประสงค์จะขอโอน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑. เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๒. เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. มีคุณลักษณะอื่นครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่รับโอน

๔. ผู้ใดประสงค์จะขอโอน ให้ยื่นคำร้องขอโอนพร้อมสำเนาทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ และหนังสือรับรองบุคคล ได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป ในวันและเวลาราชการ หรือ โทร. ๐ ๔๒๑๐ ๙๘๒๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพระยง พิทยาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว



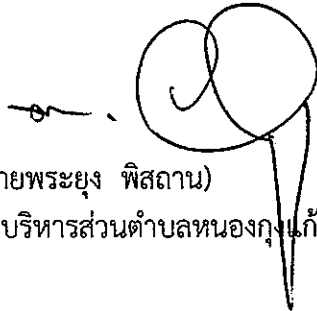
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว  
ที่ ๔๗๔/๒๕๖๘  
เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วจึงรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายชัยวัฒน์ วงษ์ไชยา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๔๘๐ บาท (หนึ่งหมื่นเก้าพันสี่ร้อยแปดสิบบาทถ้วน) สังกัด เทศบาลตำบลยางหล่อ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๔๘๐ บาท (หนึ่งหมื่นเก้าพันสี่ร้อยแปดสิบบาทถ้วน) สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

  
(นายพระยุง พิสดาน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว  
ที่ ๕๒๒/๒๕๖๘  
เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วจึงรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวชาลิณี เนียนไธสง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง อ ๓๔ อัตราเงินเดือน ๑๘,๑๕๐ -บาท (-หนึ่งหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยห้าสิบบาทถ้วน-) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ ตำบลผักปัง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายทองสุรีย์ ดาเดช)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว



## คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

ที่ ๓๖๙/๒๕๖๘

เรื่อง บรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป โดยดำเนินการสอบคัดเลือก ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว จึงแต่งตั้งบุคคล ดังต่อไปนี้

### พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ

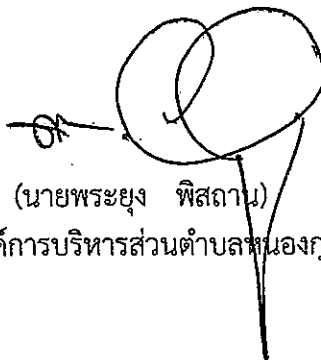
๑. นายธันวา เกษทองมา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อัตรารับเงินเดือน ๑๑,๕๐๐.-/เดือน และเงินค่าครองชีพอื่นๆ
๒. นางสาวอรพิน คำลือชา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ อัตรารับเงินเดือน ๑๑,๕๐๐.-/เดือน และเงินค่าครองชีพอื่นๆ

### พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๑. นายวิบูลย์ ปัญญาดี ตำแหน่ง คนงาน อัตรารับเงินเดือน ๙,๐๐๐.-/เดือน และเงินค่าครองชีพอื่นๆ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพระยุง พิสถาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

รายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒  
(รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘  
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้ว

ผู้มาประชุม

๑. นายพระยุง พิศถาน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. นายบุญณเมธ บุญลือ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้ว	กรรมการ
๓. นางณัฐธยาน์ คำอินทร์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางสาวอนุสรณ์ แพน้อย	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายชัยวัฒน์ วงษ์ไชยา	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) มาประชุมพร้อมแล้ว นายพระยุง พิศถาน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้ว ในฐานะประธานพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ได้กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการฯ การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้วเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้วจึงมีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ้งแก้วที่ ๔๗๕/๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๘ โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๒๙

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองการรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการฯ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

สำหรับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) โดยนายกองดีการ บริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนลูกจ้างประจำ เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นและ การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และทุกระดับตำแหน่ง รวมไปถึงการเลื่อนค่าตอบแทน ลูกจ้างประจำ ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู โดยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือการเพิ่มค่าจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชา ชันต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยพิจารณา ประกอบกับข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตามความเหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการและข้อพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ตามลำดับ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม -คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ได้ร่วมกันพิจารณาใน รายละเอียดตามที่เสนอมา

ที่ประชุม - รับทราบ

นายบุญณเมธ บุญลือ (กรรมการ)

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) การกำหนดโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องเป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด โควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล โควตา ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ประกอบ กับผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นและเพิ่มค่าจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ได้ร่วมกันพิจารณาผลการประเมินที่คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้เสนอ ดังนี้

## ๑. พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล (ตำแหน่ง)	วันลา						ผลการประเมิน	ได้รับการเลื่อน ขั้น
		ลา พักผ่อน (วัน)	ลา ป่วย (วัน)	ลา กิจ (วัน)	มาสาย (ครั้ง)	ขาด ราชการ (วัน)	ลา คลอด (วัน)	ผลการประเมิน	
๑.	นายบุญณเมธ บุญลือ (ปลัด อบต.)	-	-	-	-	-	-	ดีมาก	๑.๐
๒.	<u>สำนักปลัด</u> นางณัฐธยาน์ คำอินทร์ (หัวหน้าสำนักปลัด)	๔	๑	๕	-	-	-	ดีมาก	๑.๐
๓.	นายจิตเกษม คำเจริญ (จพง.ป้องกันฯ ปง..)	๔	-	๔	-	-	-	ดีมาก	๑.๐
๔.	<u>กองคลัง</u> น.ส.อนุสรณ์ แพงน้อย (ผอ.กองคลัง)	๑	-	-	-	-	-	ดีมาก	๑.๐
๕.	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> นายสิทธิชัย ศรีเพ็ง (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	-	-	๓	-	-	-	ดีเด่น	๑.๐
๖.	น.ส.กัญดา สายพันธ์ (นักพัฒนาชุมชน ชก.)	๒	-	๔	-	-	-	ดีมาก	๑.๐
๗.	น.ส.ศิริลักษณ์ วงศ์กระโซ่ (จพง.พัฒนาชุมชน ปง.)								๑.๐
๘.	<u>กองการศึกษา</u> นางสาวนิตยา સાແກ້ວ (นักวิชาการศึกษา ชก.)	๑	-	-	-	-	-	ดีมาก	๑.๐
๙.	นางใจแก้ว สุขพี (นักสันทนการ ปก.)	๓	-	๒	-	-	-	ดีมาก	๑.๐

## ๒. ลูกจ้างประจำ

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล (ตำแหน่ง)	วันลา						ผลการประเมิน	ได้รับการเลื่อน ขั้น
		ลา พักผ่อน (วัน)	ลา ป่วย (วัน)	ลา กิจ (วัน)	มาสาย (ครั้ง)	ขาด ราชการ (วัน)	ลา คลอด (วัน)	ผลการประเมิน	
๑.	<u>กองคลัง</u> นางภัทราพร ธรรมมา (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	-	-	๒	-	-	-	ดีมาก	๑.๐

นายปยุตต์เมธ บัญลือ (กรรมการ)

สำหรับพนักงานจ้าง ได้เก็บผลการประเมินในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อประกอบการพิจารณาในการเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘) ต่อไปครับ

ประธานกรรมการฯ

ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาตามรายละเอียดและเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หรือมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่ (ไม่มี) เมื่อไม่มีท่านใดจะเสนอหรือแสดงความคิดเห็นอื่นๆ แล้ว ขอมติที่ประชุมเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และค่าจ้างลูกจ้างประจำ สำหรับพนักงานจ้าง จะได้เก็บผลประเมินในรอบนี้ เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ในการนี้ให้ประธานคณะกรรมการเสนอต่อ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ในการพิจารณาอนุมัติเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ -ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๓๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายชัยวัฒน์ วงษ์ไชยา)

เลขานุการฯ

ผู้จรรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายพระยุง พิสดาน)

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม