



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของอบต. ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๓๐๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.อบต.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการ พัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่ง ที่ได้มีการนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะ นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงิน โบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานจึงจำเป็นต้องมีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

๑.๒.๑ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรทั้งหลายได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเป็น ระบบในแนวทางที่เหมาะสมและช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

๑.๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน สามารถนำหลักการและแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลัก ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินการ

- ๑.๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๓.๒ ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน
- ๑.๓.๓ สัมภาษณ์ สภาปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละกอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด
- ๑.๓.๔ ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน
- ๑.๓.๕ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT
- ๑.๓.๖ สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๑.๓.๗ เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.อุดรธานี เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน
- ๑.๓.๘ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผน

- ๑.๔.๑ เติบโตปริมาณ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน มีแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๑ เล่ม และนำไปประกาศใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐
- ๑.๔.๒ เติบโตคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีระบบมากขึ้น

บทที่ ๒

สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

๒.๑ สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองบ่อ ตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดอุดรธานี ห่างจากอำเภอหนองหาน ๑ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดอุดรธานี ๓๓ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทางจากอำเภอหนองหานถึงจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๓๕ นาที

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานขนาดกลาง ยกฐานะจากสภาตำบลหนองหาน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานตามที่กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑๔ ตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

- โทรศัพท์ ๐๔๒ - ๒๑๙๔๙๔

- โทรสาร ๐๔๒ - ๒๑๙๔๙๔

๒.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน มีลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลาดเทจากสูงไปต่ำ จากทางทิศตะวันออกไปทางทิศตะวันตก และสูงขึ้นทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตรงกลางเป็นทางลุ่มค่อนข้างต่ำทางทิศเหนือ เป็นที่ดอนสลับที่นาซึ่งมีลำห้วยดาน และลำห้วยทรายไหลผ่าน มีการกั้นฝายเป็นระยะตามทางน้ำไหลผ่านเขตของหมู่บ้านต่างๆเมื่อมีฝนตกมาอย่างแรงและกะทันหัน จะทำให้น้ำในลำห้วยไหลเอ่อขึ้นมาทำให้เกิดภาวะน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๒.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ มี ๓ ฤดู

๑. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง ตุลาคม เป็นช่วงที่ได้รับอิทธิพลมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งมาจากมหาสมุทรอินเดีย จะมีฝนตกหนักในบางช่วงและมีระยะฝนทิ้งช่วง

๒. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง กุมภาพันธ์ เนื่องจากอากาศหนาวจากประเทศจีนเคลื่อนตัวมาทางด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือ อากาศหนาวเย็นลมแรง

๓. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน ในฤดูร้อนอากาศจะร้อนจัดเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้พัดมาจากบริเวณความกดอากาศสูงในทะเลจีนใต้ ซึ่งมีลมพัดผ่านจึงทำให้อากาศร้อนจัด

๒.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๒.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

(๑) แหล่งน้ำธรรมชาติ

- มีลำน้ำ, ลำห้วย จำนวน ๒๙ สาย

(๒) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย จำนวน ๕ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๑๕๒ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน ๑๗ แห่ง (เลิกใช้แล้ว)
- บ่อน้ำบาดาล จำนวน ๒๒ แห่ง

๒.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน มีพื้นที่ป่าไม่มากนักลักษณะเป็นพื้นที่เขตป่าสงวน ได้แก่เขตป่าสงวนหนองหาน แต่สภาพความเป็นกลายไปพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม หรือพื้นที่ทำการเกษตรไปแล้ว และมีป่าทำเล ป่าสาธารณะ เช่น ป่าช้า ป่าตามตีนเขาของเกษตรกร และบริเวณวัดป่าที่ยังเห็นเป็นสภาพป่าอยู่บ้างไม่มากนัก มีพื้นที่ป่าประมาณ ๗๐๐ ไร่ สำหรับเอกสารสิทธิ์บริเวณป่าสงวนของทางราชการได้ออกหลักฐานการใช้ที่ดินเป็น สทก. ให้แก่เกษตรกรผู้อยู่อาศัย

๒.๗ ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมด ๑๗ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๖ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น้ำสังเกตคือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ การคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น้องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุม รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

๒.๘ เขตการปกครอง

เป็นเขตการปกครองของอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี พื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔๓,๖๓๘ ไร่ หรือ ๖๙.๙๘ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลสร้อยพร้าว อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองเม็ก อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลผักกาด อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน แบ่งเขตการปกครองดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนบ้านหนองจั่ว (หมู่ที่ ๑)
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๒)
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนบ้านเชียงงาม (หมู่ที่ ๓)
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบ้านยาง (หมู่ที่ ๔)
- ชุมชนที่ ๕ ชุมชนบ้านม่วง (หมู่ที่ ๕)
- ชุมชนที่ ๖ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๖)
- ชุมชนที่ ๗ ชุมชนบ้านหนองบ่อ (หมู่ที่ ๗)
- ชุมชนที่ ๘ ชุมชนบ้านโพนยอ (หมู่ที่ ๘)
- ชุมชนที่ ๙ ชุมชนบ้านโสกหมู (หมู่ที่ ๙)
- ชุมชนที่ ๑๐ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๑๐)
- ชุมชนที่ ๑๑ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๑๑)
- ชุมชนที่ ๑๒ ชุมชนบ้านม่วง (หมู่ที่ ๑๒)
- ชุมชนที่ ๑๓ ชุมชนบ้านหัวเชียง (หมู่ที่ ๑๓)
- ชุมชนที่ ๑๔ ชุมชนบ้านหนองบ่อ (หมู่ที่ ๑๔)
- ชุมชนที่ ๑๕ ชุมชนบ้านเชียงงาม (หมู่ที่ ๑๕)
- ชุมชนที่ ๑๖ ชุมชนบ้านโสกหมู (หมู่ที่ ๑๖)
- ชุมชนที่ ๑๗ ชุมชนบ้านยาง (หมู่ที่ ๑๗)

การเลือกตั้ง

เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๑๗ ชุมชน ดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนบ้านหนองจั่ว (หมู่ที่ ๑)
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๒)
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนบ้านเชียงงาม (หมู่ที่ ๓)
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบ้านยาง (หมู่ที่ ๔)
- ชุมชนที่ ๕ ชุมชนบ้านม่วง (หมู่ที่ ๕)
- ชุมชนที่ ๖ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๖)
- ชุมชนที่ ๗ ชุมชนบ้านหนองบ่อ (หมู่ที่ ๗)
- ชุมชนที่ ๘ ชุมชนบ้านโพนยอ (หมู่ที่ ๘)
- ชุมชนที่ ๙ ชุมชนบ้านโสกหมู (หมู่ที่ ๙)
- ชุมชนที่ ๑๐ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๑๐)
- ชุมชนที่ ๑๑ ชุมชนบ้านหนองหาน (หมู่ที่ ๑๑)

- ชุมชนที่ ๑๒ ชุมชนบ้านม่วง (หมู่ที่ ๑๒)
- ชุมชนที่ ๑๓ ชุมชนบ้านหัวเชียง (หมู่ที่ ๑๓)
- ชุมชนที่ ๑๔ ชุมชนบ้านหนองบ่อ (หมู่ที่ ๑๔)
- ชุมชนที่ ๑๕ ชุมชนบ้านเชียงงาม (หมู่ที่ ๑๕)
- ชุมชนที่ ๑๖ ชุมชนบ้านโสกหมู (หมู่ที่ ๑๖)
- ชุมชนที่ ๑๗ ชุมชนบ้านยาง (หมู่ที่ ๑๗)

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหนองหาน ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

***ปัจจุบันนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาฯมาจากคำสั่ง คสช. และปัจจุบันยังไม่มี การเลือกตั้ง**

๒.๙ ประชากร

๒.๙.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร ประชากรภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน มีทั้งหมด ๑๗ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๑,๗๓๖ คน และจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๓,๙๕๗ หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ จากสำนักบริหารการทะเบียน อ.หนองหาน)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	หนองจั่ว	๓๕๘	๓๔๕	๗๐๓	๒๐๓
๒	หนองหาน	๑๔	๑๗	๓๑	๑๓
๓	เชียงงาม	๔๐๑	๔๑๗	๘๑๘	๒๓๘
๔	ยาง	๓๒๙	๓๑๙	๖๔๘	๑๙๕
๕	ม่วง	๕๔๕	๕๗๔	๑,๑๑๙	๓๒๓
๖	หนองหาน	๑๔๙	๑๔๒	๒๙๑	๑๓๗
๗	หนองบ่อ	๔๘๒	๔๘๗	๙๖๙	๓๕๕
๘	โพนยอ	๔๑๙	๓๗๕	๗๙๔	๒๒๕
๙	โสกหมู	๓๘๐	๓๗๖	๗๕๖	๑๘๙
๑๐	หนองหาน	๖๕	๖๖	๑๓๑	๕๖
๑๑	หนองหาน	๓๖๒	๓๔๑	๗๐๓	๓๕๕
๑๒	ม่วง	๔๗๓	๔๖๓	๙๓๖	๒๘๘
๑๓	หัวเชียง	๓๓๕	๓๖๑	๖๙๖	๓๙๕
๑๔	หนองบ่อ	๔๗๑	๕๐๓	๙๗๔	๓๒๕
๑๕	เชียงงาม	๔๖๗	๔๓๔	๙๐๑	๓๕๓
๑๖	โสกหมู	๓๗๑	๓๔๗	๗๑๘	๑๖๓
๑๗	ยาง	๒๗๓	๒๗๕	๕๔๘	๑๔๔
รวม		๕,๘๙๔	๕,๘๔๒	๑๑,๗๓๖	๓,๙๕๗

๒.๑๐ สภาพทางสังคม

๒.๑๐.๑ การศึกษา

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน มีสถานศึกษา ดังนี้

- | | |
|---|---|
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน | จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ดังนี้ |
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง | จำนวนนักเรียน ๕๘ คน |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสกหมู | จำนวนนักเรียน ๔๓ คน |
| - โรงเรียนประถมศึกษา | จำนวน ๗ แห่ง ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ดังนี้ |
| ๑. โรงเรียนบ้านม่วงประชาบำรุง | จำนวนนักเรียน ๑๖๑ คน |
| ๒. โรงเรียนบ้านโสกหมู | จำนวนนักเรียน ๑๔๒ คน |
| ๓. โรงเรียนบ้านดงโพยอ | จำนวนนักเรียน ๖๒ คน |
| ๔. โรงเรียนบ้านเชียงงาม | จำนวนนักเรียน ๑๐๕ คน |
| ๕. โรงเรียนบ้านหนองจั่ว | จำนวนนักเรียน ๔๓ คน |
| ๖. โรงเรียนบ้านหนองบ่อ(พอลพิทยาประชานุสรณ์) | จำนวนนักเรียน ๑๒๒ คน |
| ๗. โรงเรียนบ้านยาง(อาสาพัฒนา ๓) | จำนวนนักเรียน ๔๖ คน |
| - โรงเรียนอาชีวศึกษา | จำนวน ๑ แห่ง |

๒.๑๐.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- | | | |
|---|--------------|--------------------------------------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหนองหาน | จำนวน ๑ แห่ง | อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหาน |
| - ศูนย์บริการสาธารณสุข | จำนวน - แห่ง | |
| - คลินิกเอกชน | จำนวน ๒ แห่ง | |

๒.๑๐.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการจัดอบรมผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงาน อปพร. ตำรวจชุมชน ผู้นำชุมชน และแกนนำเยาวชน ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในปัญหาที่เกิดขึ้น และผลกระทบที่ตามมา เสริมสร้าง และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในชุมชนให้มีความเข้มแข็ง รู้จักรักตนเอง รักครอบครัว และรักชุมชนของตนเองมากขึ้น รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการให้ประชาชนที่มีความเดือดร้อน สามารถเข้ามาขอความช่วยเหลือได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

ไม่เว้นวันหยุดราชการ ทั้งนี้ต้องมีความร่วมมือกันหลายฝ่ายจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๒.๑๐.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรหนองหานได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๒.๑๐.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ตั้งโครงการการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส
- (๕) ตั้งโครงการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการเบี้ยผู้สูงอายุ และเบี้ยความพิการ

๒.๑๑ ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๒.๑๑.๑ การคมนาคมขนส่ง

การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ปัจจุบันในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ดังนี้

- ๑.ถนนลูกรัง จำนวน ๒๖ สาย
- ๒.ถนนลาดยาง จำนวน ๕ สาย
- ๓.ถนนคอนกรีต จำนวน ๙๖ สาย

มีถนนใช้ในทุกครัวเรือน แต่ปัญหาคือ มีการขยายพื้นที่ในการสร้างบ้านเรือน ที่พักอาศัย เพิ่มออกไปในพื้นที่ทางการเกษตร จึงมีความต้องการถนนเข้าไปยังพื้นที่ทางการเกษตรมากขึ้น เพื่อใช้ในการขนส่งสินค้าทางการเกษตร เพิ่มศักยภาพในการคมนาคมและขนส่ง

๒.๑๑.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันจำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๓,๙๕๗ หลังคาเรือน มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหา คือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด มีการขยายพื้นที่ในการสร้างบ้านเรือน ที่พักอาศัย เพิ่มออกไปในพื้นที่ทางการเกษตร จึงมีความต้องการขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปยังพื้นที่ทางการเกษตรมากขึ้น และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาอาชญากรรม

๒.๑๑.๓ การประปา

การประปา จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๓,๔๕๗ หลังคาเรือน ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน จะใช้เป็นน้ำประปาหมู่บ้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้กับหมู่บ้านดำเนินบริการเปิด-ปิดและเก็บค่าบริการเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ

๒.๑๑.๔ โทรศัพท์

(๑) จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่ จำนวน - หมายเลข

(๒) หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน

๒.๑๑.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

(๑) ไปรษณีย์สาขาอำเภอหนองหาน จำนวน ๑ แห่ง อยู่ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหาน ให้บริการ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

(๒) มีป้ายรถขนส่งอำเภอหนองหาน จำนวน ๑ แห่ง อยู่ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหาน ให้บริการทุกๆ ชั่วโมง และทุกวัน

๒.๑๑.๖ เส้นทางคมนาคม

การคมนาคม ตำบลหนองหานมีการติดต่อระหว่างหมู่บ้าน,ตำบล,อำเภอและจังหวัดมีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตและถนนลูกรัง ได้แก่

๑. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๒ ถนนลาดยางระหว่างจังหวัดอุดรธานี-จังหวัดสกลนคร

๒. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๓๑๒ ถนนลาดยางระหว่างอำเภอหนองหาน-อำเภอเพ็ญ

๓. ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๒๓ ถนนลาดยางระหว่างอำเภอหนองหาน-อำเภอกุมภวาปี

๒.๑๒ ระบบเศรษฐกิจ

๒.๑๒.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก ผลผลิตที่สำคัญได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง การทำการเกษตรในตำบลเป็นลักษณะดั้งเดิม โดยอาศัยแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นสำคัญ ส่วนที่เหลือประกอบอาชีพนอกภาคการเกษตรกรรม ได้แก่ รับจ้าง ค้าขาย และการบริการสภาพทางสังคม

๒.๑๒.๒ การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการประมง)

๒.๑๒.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๔๒๘	ตัว	กระบือ	๒๘๙	ตัว	สุกร	๑๓๔	ตัว
เป็ด	๓๗๘	ตัว	ไก่	๑,๔๖๐	ตัว	อื่นๆ	๕๖๔	ตัว

๒.๑๒.๔ การบริการ

โรงแรม	๒	แห่ง
ร้านอาหาร	๔	แห่ง
โรงภาพยนตร์	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง

๒.๑๒.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวดังนี้

(๑) สถานที่ท่องเที่ยวด้านสันตนาการและบันเทิง

- สวนน้ำแฮปปี้เนส
- โมอายคอฟฟี

(๒) สถานที่ท่องเที่ยวด้านศาสนาและวัฒนธรรม

- วัดธาตุคูแก้ว
- วัดธาตุโข่ง
- วัดป่าสร้างแซ่

๒.๑๒.๖ อุตสาหกรรม

(๑) จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

- โรงสีข้าว จำนวน ๑ แห่ง
- โรงงานเลื่อยไม้ จำนวน ๑ แห่ง

๒.๑๒.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

(๑) การพาณิชย์

ธนาคาร	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	๒	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	-	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๑๕๐	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง

(๒) กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๓ กลุ่ม

๑. กลุ่มทำไม้กวาด
๒. กลุ่มเย็บผ้าห่มจากเศษผ้า
๓. กลุ่มร้องเท้าหนัง

๒.๑๒.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงาน อุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ยู้อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๒.๑๓ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๒.๑๓.๑ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
๒.๑) ทำนา	☒ ในเขตชลประทาน	...๕... ครัวเรือน ...๒๒... ไร่	...๖๐๐... กก./ไร่	...๓,๐๐๐... บาท/ไร่	...๗,๐๐๐... บาท/ไร่
	☒ นอกเขตชลประทาน	...๑๘๕๖... ครัวเรือน ...๑๑,๙๑๘... ไร่	๑,๑๑๑.๓๓ กก./ไร่	๒,๔๔๔... บาท/ไร่	๔,๕๔๓.๓๓... บาท/ไร่
๒.๒) ทำสวน	สวน.....	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่
	สวน.....	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่
	สวน.....	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่
	สวน.....	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่
๒.๓) ทำไร่	☒ ไร่อ้อย	...๕๒๔... ครัวเรือน ...๑,๒๑๑... ไร่	๕,๕๕๕.๕๕ กก./ไร่	๔,๑๖๓.๖๔... บาท/ไร่	...๗,๘๘๐... บาท/ไร่
	☐ ไร่ข้าวโพด	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่
	☒ ไร่มันสำปะหลัง	...๗๔๓... ครัวเรือน ...๕๖๑... ไร่	๓,๕๘๓.๓๓ กก./ไร่	๓,๑๐๐... บาท/ไร่	๖,๓๔๗.๗๓... บาท/ไร่
	☐ อื่นๆ โปรดระบุ	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่
๒.๔) อื่นๆ	☐ อื่นๆ โปรดระบุ	 ครัวเรือน ไร่	 กก./ไร่	 บาท/ไร่	 บาท/ไร่

๒.๑๒.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำ ทางการเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำการเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบโปรตรระบุ			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
๓.๑) ปริมาณน้ำฝน		✓				
แหล่งน้ำ ทางการเกษตร	ลำดับ ความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของครัว เรือนที่เข้าถึงฯ
๓.๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ						
☐ ๑. แม่น้ำ						
☒ ๒. ห้วย/ลำธาร	๒		๑๐		✓	
☐ ๓. คลอง	๑	๑	๑๑		✓	
☒ ๔. หนองน้ำ/บึง	๓	๒	๙		✓	
☐ ๕. น้ำตก						
☐ ๖. อื่นๆ(โปรดระบุ)						
๖.๑)						
๖.๒)						
๖.๓)						
๓.๓) แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น						
☐ ๑. แก้มลิง						
☒ ๒. อ่างเก็บน้ำ	๔	๑		✓		
☒ ๓. ฝาย	๑	๑	๙		✓	
☒ ๔. สระ	๒		๙		✓	๒ %
☒ ๕. คลองชลประทาน	๓		๑		✓	
☐ ๖. อื่นๆ(โปรดระบุ)						
๖.๑)						
๖.๒)						
๖.๓)						

๒.๑๒.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึง
๔.๑ บ่อบาดาลสาธารณะ	๔	๒	๕	๑	๕	
๔.๒ บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	๒	๒	๕	๑	๕	
๔.๓ ประปาหมู่บ้าน (ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	๑	๗	๘	๕	๗	
๔.๔ ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)	๑	๖	๒	๕	๑	
๔.๕ แหล่งน้ำธรรมชาติ	๒	๒	๗			
๔.๖ อื่นๆ (โปรดระบุ)	✓					
๔.๖.๑)						
๔.๖.๒)						
๔.๖.๓)						

๒.๑๓ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๒.๑๓.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐
 วัด ๙ แห่ง
 สำนักสงฆ์ - แห่ง

๒.๑๓.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | | |
|------------------------------------|-------------|--------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน | มกราคม |
| - ประเพณีทำบุญประจำปีของแต่ละชุมชน | ประมาณเดือน | มีนาคม - พฤษภาคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน | เมษายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน | กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน |
| - ประเพณีทอดกฐิน | ประมาณเดือน | ตุลาคม |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน | ตุลาคม พฤศจิกายน |

๒.๑๓.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือน

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๘ % พูดภาษาอีสาน

๒.๑๓.๔ สิ้นค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ผลิตรองเท้าหนังบ้านโนนยอ ของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่

๒.๑๔ ทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๑๔.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากคลอง ห้วย ฝาย ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๒.๑๔.๒ ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน มีป่าสงวน คือ ป่าหนองบุ และป่าหนองหาน

๒.๑๔.๓ ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีภูเขา

๒.๑๔.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็มหรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝนน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะเมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการบำบัดบ่อขยะ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

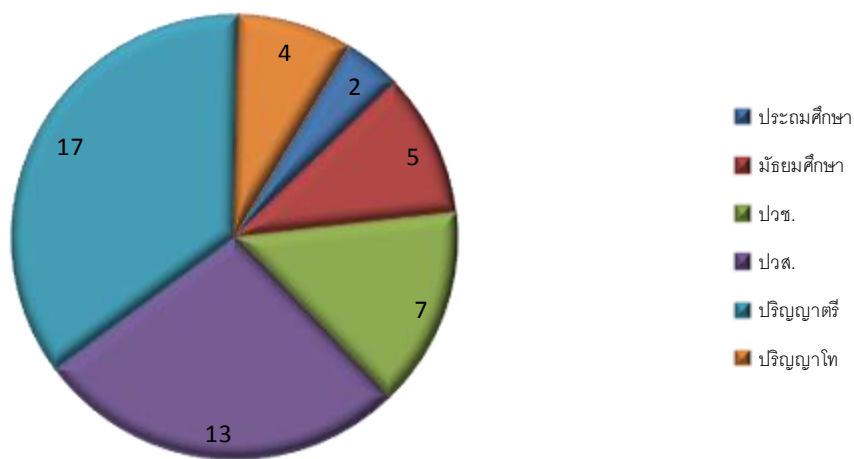
๒.๑๕ ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อมูลจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

หน่วยงาน	พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล (คน)			ลูกจ้างประจำ (คน)			พนักงานจ้างภารกิจ (คน)			พนักงานจ้างทั่วไป (คน)			รวม ทั้งสิ้น (คน)
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล / รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	๑	๑	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	๑	๑	๒	๐	๐	๐	๕	๔	๙	๒	๔	๖	๑๗
กองคลัง	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๑	๒	๓	๐	๐	๐	๕
กองช่าง	๒	๐	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓
กองการศึกษา	๐	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๕	๕	๐	๐	๐	๗
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๔	๕
กองสวัสดิการสังคม	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๒
กองส่งเสริมการเกษตร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
รวมทั้งสิ้น	๔	๘	๑๒	๐	๐	๐	๗	๑๒	๒๐	๕	๕	๑๐	๔๒

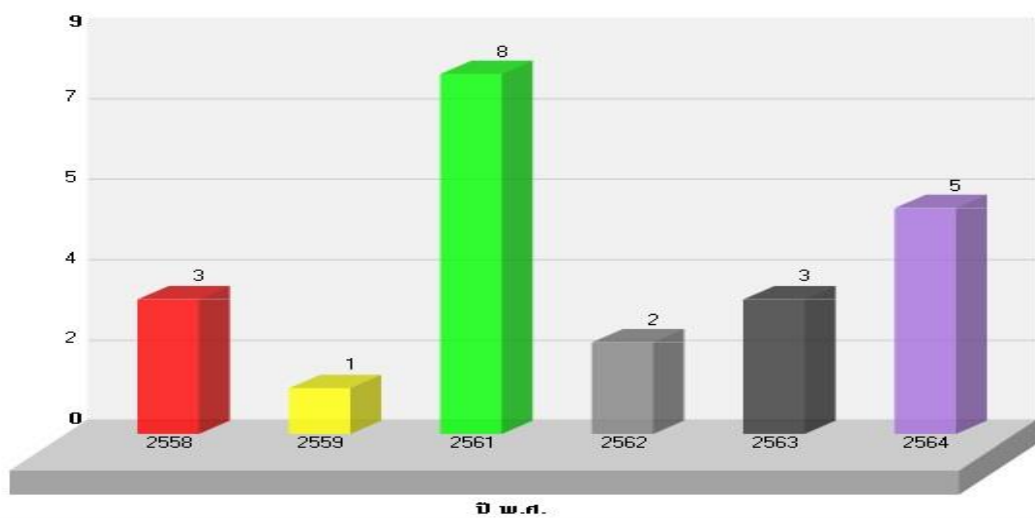
ข้อมูล ณ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

กราฟสรุปจำนวนบุคลากรแยกตามระดับการศึกษา

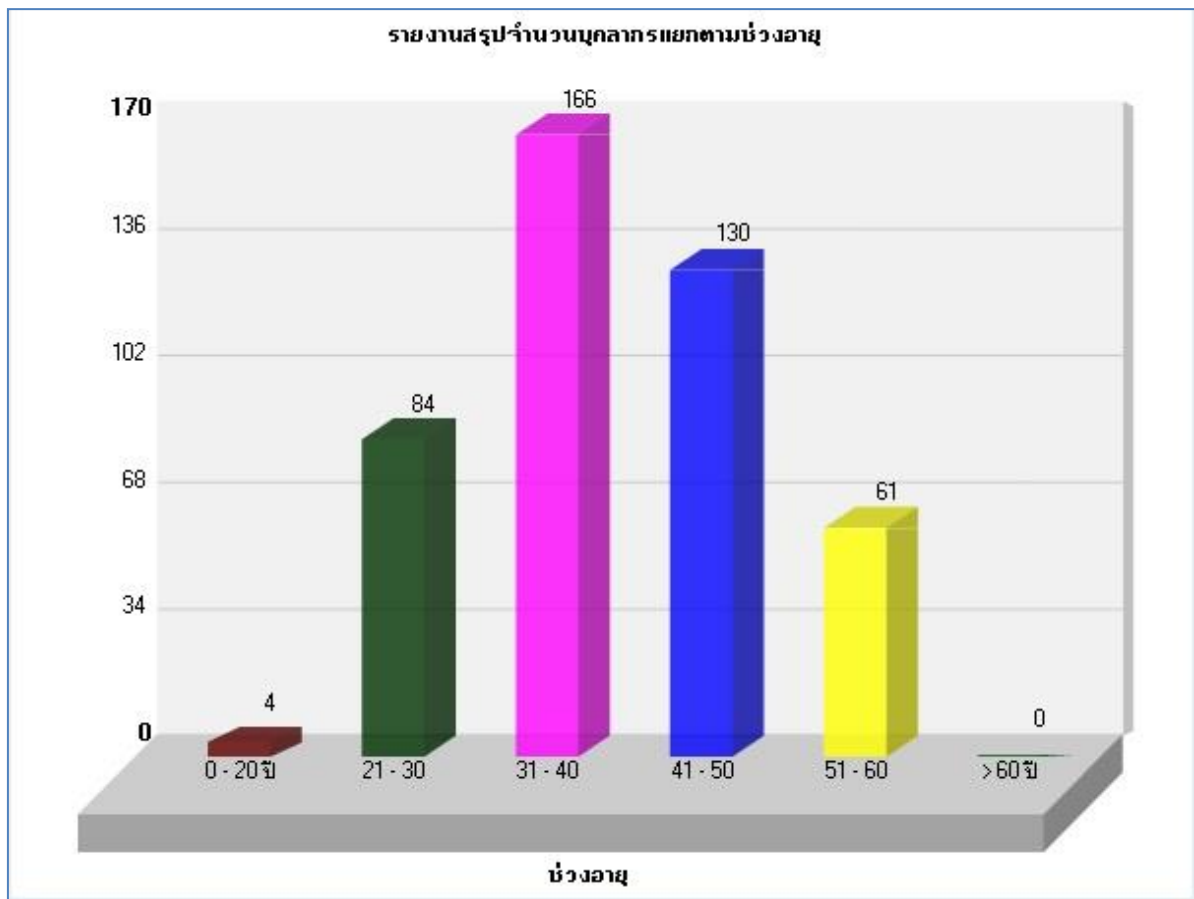


ข้อมูล ณ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

กราฟสรุปจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณในระยะ 7 ปี



ข้อมูล ณ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน



ข้อมูล ณ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐ ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

บทที่ ๓

หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และพระราชกฤษฎีกา

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 - (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
 - (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง ชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการ พัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ พัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.อบต.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การ บริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ เป็น ระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

บทที่ ๔

วิสัยทัศน์

๔.๑ วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

“เศรษฐกิจพอเพียง เลี้ยงชีพพอดี ประชาชนมีสุข”

๔.๑.๑ พันธกิจหลักของการพัฒนา

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มและทุกระดับ
- การจัดระเบียบชุมชน สังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การเกษตร และการท่องเที่ยว
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑.๒ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

- เพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน และครอบคลุมทุกพื้นที่
- เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนในชุมชนทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เพื่อให้ทุกคนในชุมชนมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐาน มีความเสมอภาคในการดำรงชีวิต และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนและท้องถิ่นตน
- เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ และรายได้เกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
- เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและการธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของพื้นที่
- เพื่ออนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริการสาธารณะและพัฒนาระบบ

ผังเมือง

แนวทางพัฒนา

- ๑.๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๒ : พัฒนาระบบ การบริการสาธารณะแก่ชุมชน
- ๑.๓ : พัฒนาระบบผังเมืองและการพัฒนาตามผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

แนวทางพัฒนา

- ๒.๑: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- ๒.๒: การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวม
- ๒.๓: พัฒนาเด็กและเยาวชน สู่มั่นคง แข็งแรงดี มีสุข และสร้างสรรค์
- ๒.๔: พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพมีคุณค่า สามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๕: สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒.๖: ส่งเสริมการเรียนรู้ให้ประชาชนทุกกลุ่มในชุมชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และองค์ความรู้ที่หลากหลาย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารจัดการองค์กรและชุมชนเพื่อ
มั่นคง และเป็นธรรมในสังคม**

แนวทางพัฒนา

- ๓.๑: ส่งเสริมประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบ ภายใต้อำนาจ ธรรมนูญ
- ๓.๒: ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๓.๓: เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- ๓.๔: ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ
- ๓.๕: ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย และวัฒนธรรมประชาธิปไตย
- ๓.๖: พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคเกษตร โดย
การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตร**

แนวทางพัฒนา

- ๔.๑: ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรทั้งระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ๔.๒: ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการเกษตร และการบริหารจัดการ
- ๔.๓: ส่งเสริมส่งเสริมความเข้มแข็งและสร้าง กลุ่ม เครือข่าย และสถาบันทางการเกษตร
- ๔.๔: ส่งเสริมพัฒนา และยกระดับคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางพัฒนา

- ๕.๑: เสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนฐานรากบนพื้นฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๒: พัฒนาระบบการท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มศักยภาพของการท่องเที่ยวในระดับชุมชน
- ๕.๓: ส่งเสริมกระบวนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมและกระบวนการธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์แห่งวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่
- ๕.๔: พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๕: สร้างเสริมสุขภาพของคนในชุมชนอย่างเป็นองค์รวมและพัฒนาคุณภาพการ

- ให้บริการสุขภาพทั้งระบบและบูรณาการในทุกระดับ
- ๕.๖: เพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไข และป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๕.๗: เตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- แนวทางพัฒนา**
- ๖.๑: อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒: เพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็ง ในการดูแลรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อม และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ของชุมชน
- ๖.๓: เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะและน้ำเสียในชุมชน
- ๖.๔: ปรับปรุงภูมิทัศน์ และพัฒนาระบบการบำรุงรักษาภูมิทัศน์ของเมือง อย่างยั่งยืน
- ๖.๕: ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และบริการสาธารณะในชุมชน

๓.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

“บุคลากรคุณภาพ”

(คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบ
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้**
๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ) ภายใต้
แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน
แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้
แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่
ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

บทที่ ๕

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ขอบเขตการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๑.๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง เป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง

๕.๑.๒) ศึกษาวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน เพื่อกำหนดทิศทาง และแนวทางการพัฒนาพนักงาน

๕.๑.๓) สำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๕.๑.๔) กำหนดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT ทำการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อจะได้เข้าใจสภาพแท้จริง ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ข้อจำกัด และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรมี และจะมีในโอกาสต่อไป จะต้องทำการทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสม ต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรทั้งที่ควรปรับเปลี่ยน และสนับสนุนจริงจังเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็ง รวมตลอดถึง โครงสร้างการจัดระบบงาน และกำลังคน (รวมถึงระบบการบริหารจัดการภายในด้วย) ว่าเหมาะสมเพียงใด ในสภาวะแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป

๕.๑.๕) สรุปและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการศึกษา กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น โดยรวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการในปัจจุบัน และประเมิน ความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๖) เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ. อุดรธานี เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

๕.๑.๗) ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

๕.๒ การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร

การสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีการแจกแบบสำรวจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ให้พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานจำนวน ๔๒ คน ได้กรอกแบบสำรวจ ใน ๕ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป และมี ๕ ประเด็นในการสอบถามข้อมูล คือ

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

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

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

ส่วนที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

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

ส่วนที่ ๔ : ปัญหาอุปสรรคในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรของท่าน

ส่วนที่ ๕ : ข้อเสนอแนะ

ผลการสำรวจข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ : สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๖	๓๘.๑๐
หญิง	๒๖	๖๑.๙๑
๒. อายุ		
๑๘ - ๓๐ ปี	๙	๒๑.๔๓
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๑	๕๐.๐๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๙	๒๑.๔๓
๕๑ - ๖๐ ปี	๓	๗.๑๓
๓. ประเภทพนักงาน		
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	๒๓.๘๑
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๔.๗๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐	๔๗.๖๒

พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๒๓.๘๑
๔. อัตราเงินเดือน		
๙,๐๐๐ บาท – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๒	๗๖.๑๙
๒๐,๐๐๑ บาท – ๓๐,๐๐๐ บาท	๗	๑๖.๖๗
๓๐,๐๐๑ บาท – ๔๐,๐๐๐ บาท	๓	๗.๑๓
๕. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ป.๖ – ป.๖	๓	๗.๑๓
ม.๓ – ม.๖	๙	๒๑.๔๓
ปวช.-ปวส./อนุปริญญา/ปวท.	๑๒	๒๘.๕๘
ป.ตรี	๑๔	๓๓.๓๔
สูงกว่า ป.ตรี	๔	๙.๕๓
อื่น ๆ (เช่น มศ.๓)	-	-
รวม	๔๒	๑๐๐

ตารางที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการได้รับการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความพึงพอใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๖	๑๔.๒๙
-มาก	๖	๑๔.๒๙
-ปานกลาง	๒๐	๔๗.๖๒
-น้อย	๑๐	๒๓.๘๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๒. ท่านได้รับการสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๔	๙.๕๓
-มาก	๒๖	๖๑.๙๑
-ปานกลาง	๔	๙.๕๓
-น้อย	๘	๑๙.๐๕
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๓. ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานจัดเอง		
-มากที่สุด	๔๒	๑๐๐
-มาก	-	-
-ปานกลาง	-	-
-น้อย	-	-
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานได้ส่งท่านไปอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด		

-มาก	๑๗	๔๐.๔๘
-ปานกลาง	๑๐	๒๓.๘๑
-น้อย	๑๐	๒๓.๘๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๒	๔.๗๗
๕. ท่านได้รับการฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ	๓	๗.๑๕
-มากที่สุด		
-มาก	๑๐	๒๓.๘๑
-ปานกลาง	๑๒	๒๘.๕๘
-น้อย	๑๒	๔๘.๕๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๕	๑๑.๙๑
๖. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๓	๗.๑๕
-มากที่สุด		
-มาก	๑๐	๒๓.๘๑
-ปานกลาง	๑๒	๔๘.๕๘
-น้อย	๑๒	๔๘.๕๘
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๘	๑๙.๐๕
๗. ท่านได้รับการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่	-	-
-มากที่สุด		
-มาก	๑๙	๔๕.๒๔
-ปานกลาง	๙	๒๑.๕๓
-น้อย	๘	๑๙.๐๕
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๔.๒๙
	-	-
๘. ท่านได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด		
-มาก	๑๖	๓๘.๑๐
-ปานกลาง	๑๔	๓๓.๓๔
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๖	๑๔.๒๙
	-	-
๙. ระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร		
-มากที่สุด		
-มาก	๒๐	๔๗.๖๒
-ปานกลาง	๑๐	๒๓.๘๑
-น้อย	๑๐	๒๓.๘๑
-ไม่ได้รับการพัฒนา	๒	๔.๗๗
	-	-
รวม	๔๒	๑๐๐

ตารางที่ ๓ : ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

รายการ/ระดับความต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑.การฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๒.การสอนงานและแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๓.การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน จัดเอง		
-มากที่สุด	๔๒	๑๐๐
-มาก	-	-
-ปานกลาง	-	-
-น้อย	-	-
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๔.ความต้องการอบรมกับหน่วยงานอื่น		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๕.การฝึกอบรมหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๖.การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐

-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๗.การฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๘.การฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
๙.การติดตามการพัฒนาศุคลากร		
-มากที่สุด	๑๖	๓๘.๑๐
-มาก	๑๔	๓๓.๓๔
-ปานกลาง	๖	๑๔.๒๙
-น้อย	๖	๑๔.๒๙
-ไม่ได้รับการพัฒนา	-	-
รวม	๔๒	๑๐๐

๕.๓ แนวทางการพัฒนาศุคลากร

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน จากการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศุคลากรเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานสามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

๕.๓.๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานโดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

(๑) บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง

(๒) มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

(๓) มีความขยันและอดทน

(๔) เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

(๕) บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

(๖) มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

(๗) มีงบประมาณ เพียงพอ ในการพัฒนา

(๘) มีนโยบายส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร

(๙) องค์กรมีการจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่

(๑๐) ระดับการศึกษาสูง

(๑๑) บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานจึงมีความพร้อม

(๑๒) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักการเมืองในระดับท้องถิ่น

(๒) ขาดความการแสดงออกทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน

(๓) ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะด้าน IT

(๔) ทักษะเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล

(๕) การกระจายกันอยู่ของงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

(๖) ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(๗) ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กรขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

(๘) ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

(๙) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

(๑๐) บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

(๑๑) บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน

(๑๒) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติ

ราชการ

(๑๓) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย

(๑๔) ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

(๑๕) ขาดความสามัคคีระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน

(๑๖) แผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่

(๑๗) เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและขาดความรู้พื้นฐานในตำแหน่ง ของตน

(๑๘) ไม่มีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรมหรือมีภาระงานมากจนไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้

(๑๙) หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลฯ จัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน

(๒๐) บุคลากรไม่มีความสอดคล้องกับภาระงาน (ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน)

(๒๑) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

(๒๒) บุคลากรที่ไม่เข้ารับการอบรมไม่ตรงกับสายงาน

(๒๓) เจ้าหน้าที่ขาดการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน

(๒๔) บุคลากรไม่สามารถทดแทนกันได้ทั้งในสายงานเดียวกัน

(๒๕) บุคลากรขาดการแสดงความคิดเห็น

(๒๖) บุคลากรได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและความรู้ความสามารถ

๕.๓.๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานโดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

(๑) ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

(๒) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการให้สนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

(๓) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

(๔) สำนักงาน ก.อบต. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

(๕) มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

(๖) การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

(๗) การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็กส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น

(๘) หน่วยงานที่กำกับดูแลได้กำหนด หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร

(๙) มีหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ จัดหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในทุกด้าน

(๑๐) ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat)

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

๕.๓.๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ๒. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร ๓. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทศนคติ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนางองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง				ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี	←→		→	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองการศึกษา
				←→		→	

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๔. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	← →			ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรกับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชนในแ่งมุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างกระบวนการการจัดองค์กร - หลักสูตร OD (Organize Development) ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร	←————→			ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไมมีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ที่ ๕๕๑ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นางบัวเงิน รอดขันเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๐

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

.....

ผู้มาประชุม

๑. นางบัวเงิน รอดขันเมือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสิริกร แก้วเจริญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายพิสิษฐ์ สร้อยวิทยา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางปุลลณี ศุภรัตน์กุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายกุลชาติ ความวรรณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาววิญญานภรณ์ โพธิราชา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางจิตติญา ไทยลำภู	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. นางวนิดา ปะพะวะ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางบัวเงิน รอดขันเมือง ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขอมอบหมายให้ นางสาวสิริกร แก้วเจริญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๐) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ที่ ๕๕๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๙๕
- มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- ปลัด อบต. - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และ รักษา)
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)

๓. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

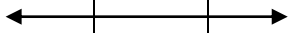
- ให้นางวนิดา ปะพะวะ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/ เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

หัวหน้าสำนักปลัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ๒. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร ๓. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	← →			ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง				ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

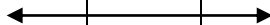
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหานที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี	←→	←→	←→	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ๓. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๔. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน	๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	←	→	→	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรกับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน ๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก ๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน	๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชนในแง่มุมต่างๆ ๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างกระบวนการการจัดองค์กร - หลักสูตร OD (Organize Development) ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร				ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นางวนิดา ปะพะวะ)
หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ / เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นางบัวเงิน รอดขันเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาน

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม