



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง



จัดทำโดย : งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๑๗
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๒๑
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๒๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๔
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๔
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๒๕
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๒๗
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๘
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๒
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๒
๔.๓ ค่านิยม	๓๒
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๓
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๓
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๐
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๐
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๑
๕.๓ บทสรุป	๔๑



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม



เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จึงได้จัดทำแผนการ
พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็น
แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล
 อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลบางบุตร อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด
- ๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

- ๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
- ๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือ ดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- ๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผน บริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางบุตร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล บางบุตรอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น



๕) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
- ๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรอื่น



๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

(๒) การกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การพัฒนาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน
๓. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๘. การพัฒนาด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

วิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ



๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน
- ๒) มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลครบถ้วน
- ๓) มีการประสานงานส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิด
- ๔) มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน
- ๕) มีการกำกับดูแลการปฏิบัติทุกภารกิจ
- ๖) การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย และนโยบาย ของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว
- ๘) ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง
- ๙) แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน
- ๑๐) กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการ ปฏิบัติการ
- ๑๑) พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่
- ๑๒) พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง
- ๑๓) พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- ๑๔) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามโครงสร้าง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ
- ๓) บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ การประสานงานทำได้ล่าช้า
- ๔) รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน เหมือนทุก ๆ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน
- ๖) มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก บางเรื่องมีซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
- ๗) ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทล้าช้า
- ๘) จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานไม่สอดคล้องกับปริมาณเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๙) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน



๑๐) พนักงานบรรจุใหม่ โอน(ย้าย) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่และพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

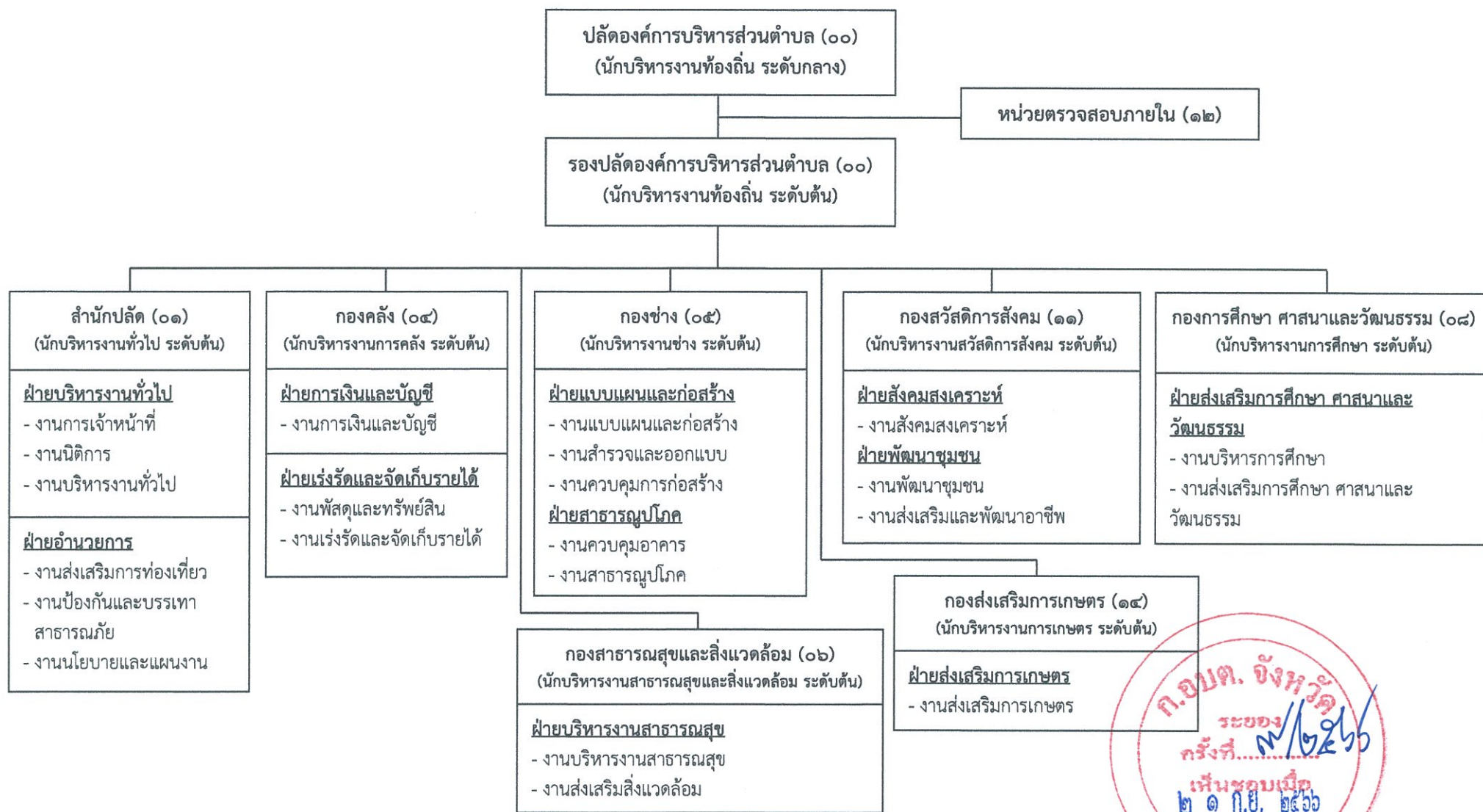
(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง
- ๓) อยู่มีศาสนาสถานหลายแห่งในพื้นที่
- ๔) การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้การพัฒนาตำบลเป็นอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับสังคมเมือง
- ๕) การคมนาคมมีความสะดวก เนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทางเชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียง
- ๖) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ๗) มีการพัฒนาที่ดินมาก
- ๘) มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ๙) เกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ
- ๑๐) การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น
- ๑๑) ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง
- ๑๒) ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่
- ๑๓) ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง
- ๑๔) รัฐธรรมนูญได้กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย
- ๒) การกิจการประกอบอาชีพมีมาก ไม่มีเวลาสานุเคราะห์
- ๓) การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุข
- ๔) มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๕) มีการร้องเรียนจากประชาชนเป็นจำนวนมากจากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและของหน่วยงานอื่น ๆ
- ๖) ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ
- ๗) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและล้นตลาด การแปรรูปผลผลิตมีน้อย
- ๘) การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ
- ๙) ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมือง
- ๑๐) ระดับทางการเมืองของท้องถิ่นประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร
- ๑๑) การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย
- ๑๒) ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองในระบบประชาธิปไตย

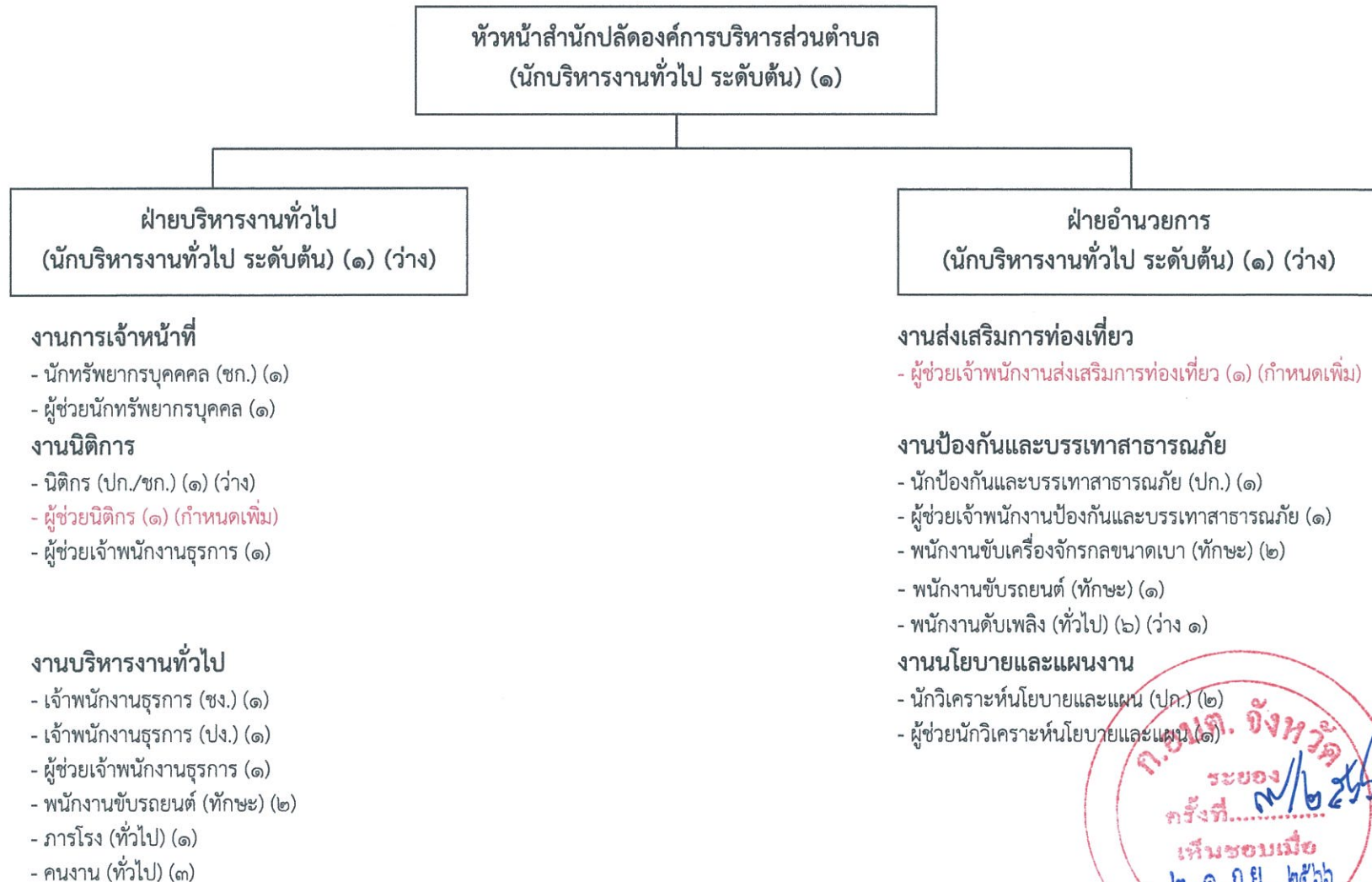
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่...
เห็นชอบเมื่อ
๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

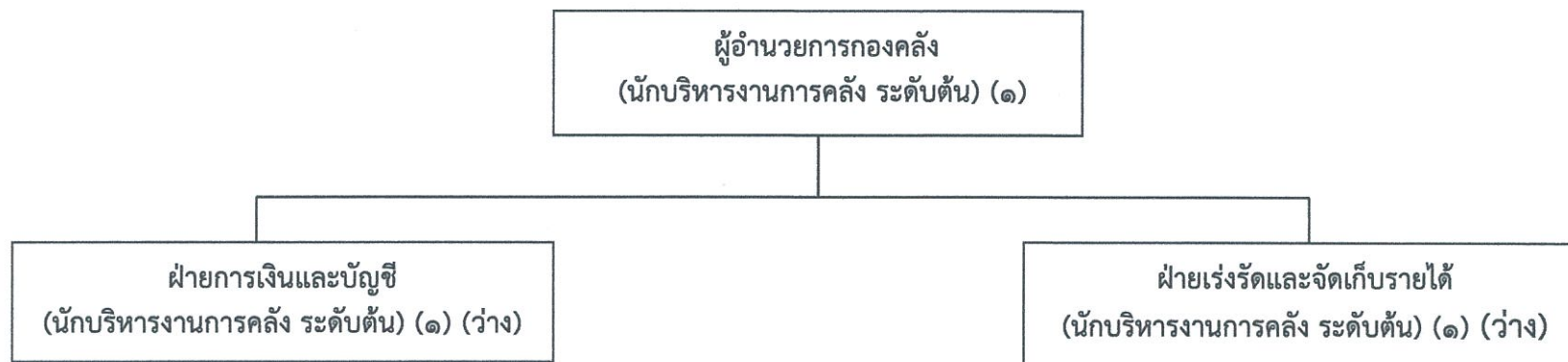
สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสังคม	กองเกษตรฯ	รวม
มีคครอง	๒	๑	๒๗	๑๑	๑๖	๖	๑๖	๖	๓	๘๘
ว่าง	๐	๐	๖	๓	๘	๔	๒๑	๐	๓	๔๕
รวม	๒	๑	๓๓	๑๔	๒๔	๑๐	๓๗	๖	๖	๑๓๓

โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๕	๐	๒	๐	๑๒	๑๑	๓๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑๐	๑๐	๒๗
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๑	๖

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๔)



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๒)

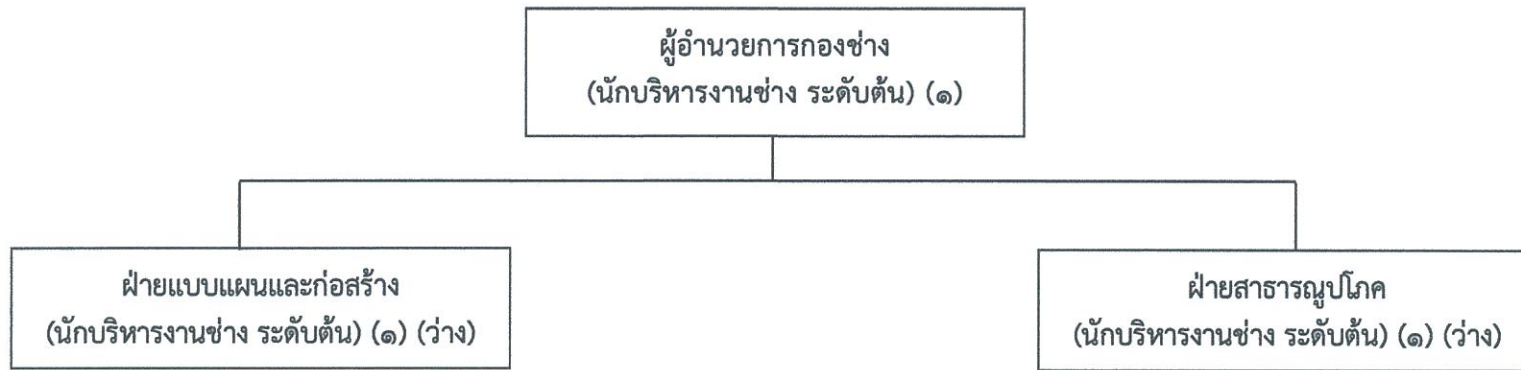
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๖	๐	๑๔
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๖	๐	๑๑
อัตรว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓



โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๕)



งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

งานสำรวจและออกแบบ

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)

งานควบคุมการก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานควบคุมอาคาร

- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

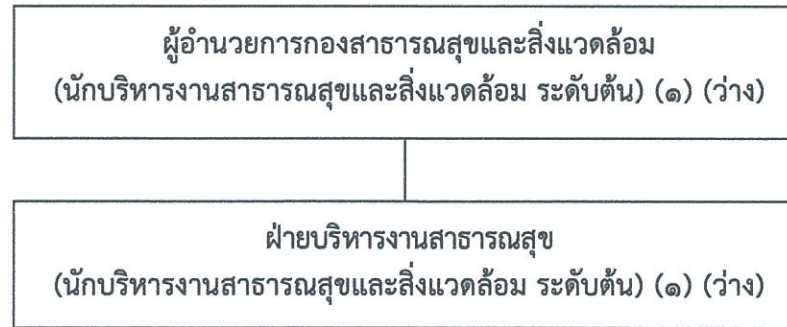
งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๒)
- คนงาน (ทั่วไป) (๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๕	๐	๑๐	๔	๒๔
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๙	๔	๑๖
อัตรว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๑	๐	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๖)



งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

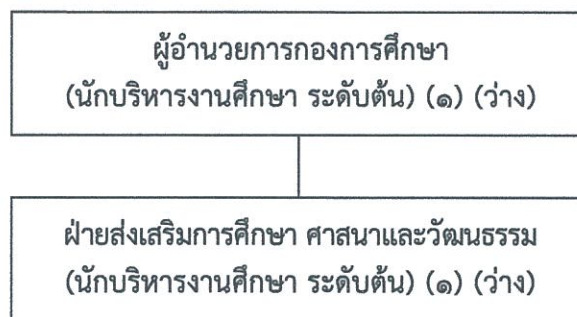
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)
- คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป) (๒) (ยุบเลิก ๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	พง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๓	๒	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๒	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๘)



งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (กำหนดเพิ่ม ๑)

ศพด.บ้านหนองพะวา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔) (ว่าง ๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (ยุบเลิก)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูชำนาญการ (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) (ว่าง ๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านขามะหาด

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) (ว่าง ๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรรอง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูผู้ช่วย (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศพด.อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง – เนินสว่าง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (ว่าง ๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (งบประมาณ อบต.)

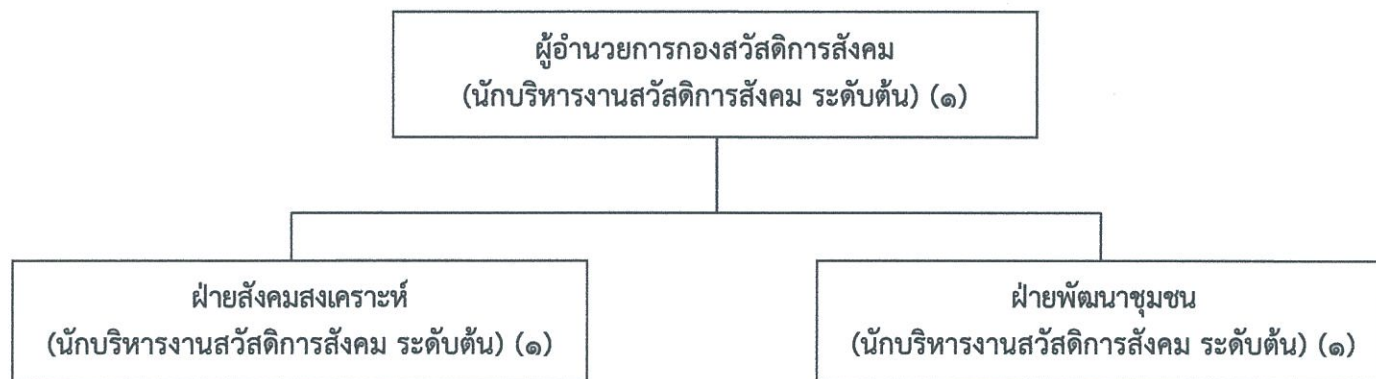
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) (กำหนดเพิ่ม)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๕	๐	๕	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๑๖	๕	๓๗
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๘	๕	๑๖
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๕	๐	๔	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๘	๐	๒๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๑)

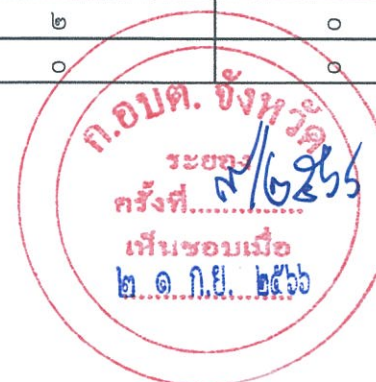


งานสังคมสงเคราะห์
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ปก./ขก.	อส.	ปง./ขง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๖
มีนครอง	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๔)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑) (ว่าง)
- คนสวน (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๖
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๓
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๓





๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต. จังหวัด ระยอง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เห็นชอบเมื่อ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖
พนักงานดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา								กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามะหาด								กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง								กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง								กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาภะมาหาด								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒๔	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	+๑๑ ,-๒	-	-	





๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๒	๑๔	๑๐	๒	๒๘
พนักงานครู	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๒๗	๓	๑๓	๑๖	-	-	๕๙
รวม	๒๗	๓	๑๕	๓๑	๑๐	๒	๘๘
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๖๘	๓.๔๑	๑๗.๐๕	๓๕.๒๓	๑๑.๓๖	๒.๒๗	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรด้วย

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) นักบริหารงานการเกษตร	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) นักวิชาการสาธารณสุข ๘) นักวิชาการสุขาภิบาล ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) วิศวกรโยธา ๑๑) นักจัดการงานช่าง ๑๒) นักพัฒนาชุมชน ๑๓) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า



๒.๙ โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๕๑.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๒	๒	-	๗	๔๖.๔๓
วิชาการ	-	-	๖	๑	๑	-	๒	-	๑๐	๓๗.๙๐
ทั่วไป	-	๑	-	๒	๓	๒	๑	-	๙	๔๑.๗๘
พนักงานครู	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๕๑.๐๐
พนักงานจ้าง	๑	๑๒	๑๑	๖	๑๐	๑๑	๓	๕	๕๙	๔๐.๖๓
รวม	๑	๑๓	๑๗	๙	๑๗	๑๖	๙	๖	๘๘	๔๐.๑๙
คิดเป็นร้อยละ	๑.๑๔	๑๔.๗๗	๑๙.๓๒	๑๐.๒๓	๑๙.๓๒	๑๘.๑๘	๑๐.๒๓	๖.๘๒	๑๐๐	



๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๘	นักบริหารงานการเกษตร	-	-	-	-
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๑	นิติกร	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๑๗	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๘	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๙	นักจัดการงานช่าง	-	-	-	-
๒๐	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๒๗	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ๑๒๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ



การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบลและหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริม ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการ รายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึก ปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่ บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นๆ มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากร ขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร



๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สำนักงาน ก.อบต. สำนักงาน ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข



๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางแสงเดือน พิทักษ์ศิริ	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ศาสตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต	๓๔ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	
๒	นายสุธารณ์ ต่วนชะเอม	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	
	ส่วนนักปลัดอบต. (๑๑)									
๓	นางกชกร พุ่มศรีสวัสดิ์	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๔	นายอองอาจ คำพ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๕	นายธัญนาพัฒน์ พันธักดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๖	นางนฤมล วิเชียรล้ำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๗	นายอนุพัฒน์ ฤกษ์สุข	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๘	นางสาวสมพร มีบุญสบาย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๙	นางสาวศลิษา ภูเขาทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)									
๑๐	นางสาวนิรดา ชื่อกำเนิด	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	นางสาวผะอภัย บุนรอด	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๒	นายณารัตน์ มงคลสวัสดิ์	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
๑๓	นางสาวพุลศรี บุญนา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๑๖ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๑๔	นางสาวเยาวธิดา สุดสงวน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)										
๑๕	นายณธรรศ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับต้น	-	-	-	
๑๖	นายรุ่งศักดิ์ บุญพิทักษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๑๗	นายศรารุช ผึ้งแผ้ว	นายช่างโยธา	ชง.	ศิลปศาสตรศาสตรบัณฑิต	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)										
๑๘	นายพงศกร ผางน้ำคำ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
๑๙	พ.จ.อ.สมพงษ์ ประจิม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๘ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)										
๒๐	นายณพพร เอกสาตรา	นักวิชาการศึกษา	ชก.	บริหารธุรกิจดุขบัณฑิต	๑๙ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๑	นายสุรศักดิ์ พรหมศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-	
๒๒	นางมณฑา บุญสม	ครูชำนาญการ	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๙)									
๒๓	นางสาวรณิดา สุวรรณวิจิตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๑ เดือน	-	-	-	-	
๒๔	นางสิรภัทร เจริญประโยชน์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
๒๕	นางสาวปาริชาติ ยวนยี่	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	-	-	-	
๒๖	นายนาวัน มุสิกวงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)									
๒๗	นางชัญญา นุชสังข์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการเกษตรระดับต้น	-	-	-	
๒๘	นางสาวสุพรรณษา อินทรอักษร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (การเลขานุการ)	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)									
๒๙	นางสาวดลยพร ปาคำทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	-	-	
รวม							-	-	-	





ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดังนี้

"มุ่งพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน อย่างยั่งยืนทุกระดับชั้น"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๔.๓ ค่านิยม

ค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดังนี้

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย
- ๒) เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- ๓) เพื่อเพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ๕) เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา กีฬา ยึดมั่นในศาสนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๖) เพื่อให้ประชาชนได้รับมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง
- ๗) เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ
- ๘) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๙) เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๑) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง
- ๑๒) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผล

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๘	๒๘	๒๘	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นักบริหารงานท้องถิ่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักบริหารงานการเกษตร นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๙	๔๙	๔๙	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการศึกษา วิศวกรโยธา นักจัดการงานช่าง นักพัฒนาชุมชน นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานสาธารณสุข นายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า									
รวม			๗๗	๗๗	๗๗	๘๖๐,๐๐๐	๘๖๐,๐๐๐	๘๖๐,๐๐๐		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๖	๑๖	๑๖	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๒	๒	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๑๘	๑๘	๑๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๑) กิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๗	๗	๗	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๐	๗๐	๗๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนตำบลบางบุตร	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร์สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการเข้าแถวเคารพธงชาติสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๕๓๒	๕๓๒	๕๓๒	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๘๖๐,๐๐๐	๘๖๐,๐๐๐	๘๖๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
รวม					๑,๓๗๐,๐๐๐	๑,๓๗๐,๐๐๐	๑,๓๗๐,๐๐๐	



แผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรทราบ

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๙) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๑๐) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรเป็นผู้ออกคำสั่ง



๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

(นายองอาจ คำพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ที่ ๗๐๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษา วิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

สำเนาถูกต้อง
(นายองอาจ คำรพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ผู้มาประชุม

๑. ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	ประธานกรรมการ
๒. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	กรรมการ
๓. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	กรรมการ
๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๐. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. ตำแหน่ง เลขานายก อบต.บางบุตร
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เปิดประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาพร้อมแล้ว นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา
ไม่มี

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำรพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการฯ
นายกอบต.ฯ

ตามคำสั่ง อบต.บางบุตร ที่ ๗๐๑/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า

ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ อบต.
- มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของ อบต.
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- มีภาระหนี้สิน
- ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ไม่ครบถ้วนตามอัตราที่กำหนด อัตราว่าง ๓ ปี
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน
- บุคลากรที่มาบรรจุแต่งตั้งแล้วเมื่อครบ ๒ ปี มีการขอย้ายกลับภูมิลำเนาตัวเองทำให้ขาดอัตราว่างบุคลากรตามกรอบอัตราว่าง ๓ ปี

(นายองอาจ คำพร)
นักทรัพยากรบุคคล

๓) การวิเคราะห์องค์การ

จุดแข็ง

- o. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
- p. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- q. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

- r. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- s. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- t. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- u. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- v. มีพื้นที่ในการพัฒนามาก มีปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
- w. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ
- x. มีการร้องเรียนจากภาคเอกชนกับประชาชน และประชาชนกับประชาชน

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน ครับ

ระเบียบวาระที่ ๔

เลขานุการฯ

ทน.สำนักปลัดฯ

เรื่องที่เสนอให้เพื่อพิจารณา

ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เราสามารถเลือกที่จะพัฒนาได้หลายรูปแบบ ซึ่งเราจะดำเนินการเองหรือส่งพนักงานเข้าอบรมตามหลักสูตรก็ได้ ซึ่งในหลักสูตรเหล่านั้นจะต้องมีพื้นฐานของการปฏิบัติงานราชการ เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถที่จะเพิ่มพูนทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นจึงอยากให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาตรวจสอบการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ซึ่งตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านนั้น เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับแผนการฝึกอบรมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ เป็นตัวอย่างให้ทุกท่านได้ศึกษาทั้งโครงการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรดำเนินการเอง โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ค่ะ

กรรมการฯ

ปลัด อบต.

ถ้าอย่างนั้นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ก็ใช้โครงการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรดำเนินการเอง โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และโครงการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเลยก็ได้ ค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

นักทรัพยากรบุคคลฯ

(นายอจา อารพ)
จะใช้ก็ได้แต่เราต้องพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นว่าในหลักสูตรเหล่านั้นจะต้องมีพื้นฐานการปฏิบัติงานราชการ เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถที่จะเพิ่มพูนทักษะเฉพาะตามมาตรฐานตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้ และจะดำเนินการเพิ่มโครงการในแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

จะใช้โครงการที่บรรจุไว้ในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เนื่องจากในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ยังมีบางโครงการที่ได้บรรจุไว้ใช้ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่ได้ดำเนินการให้ครบทุกโครงการและส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมตามโครงการของกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรับความรู้ที่ได้มีการพัฒนาและประยุกต์นำมาปรับใช้และแนะนำบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อให้ได้รับความรู้เช่นเดียวกัน ครับ

ประธานกรรมการฯ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนออีกหรือไม่ ครับ
นายก อบต.ฯ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายองอาจ คำรพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
ประธานกรรมการฯ


(นายองอาจ คำรพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่
๑	นายก อบต.บางบุตร	ประธานกรรมการ	17 ส.ค. 2566
๒	ปลัดอบต.บางบุตร	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๓	รองปลัดอบต.บางบุตร	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๗	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	17 ส.ค. 2566
๑๐	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/ เลขานุการ	17 ส.ค. 2566
๑๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	17 ส.ค. 2566

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่
๑	เลขานุการนายก อบต.บางบุตร		17 ส.ค. 2566
๒			
๓			


สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำรพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

