

แผนพัฒนาบุคลากร



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง



คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการ พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางบุตรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒-๑๐
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๑๑-๑๘
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	๒๐-๒๓
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๒๕
- การดำเนินการพัฒนา	๒๕
- การติดตามและประเมินผล	๒๕
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	๒๖
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๗
- วิธีการพัฒนา	๒๗
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๘-๓๐
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๓๑-๓๒
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๓๓
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๓๓

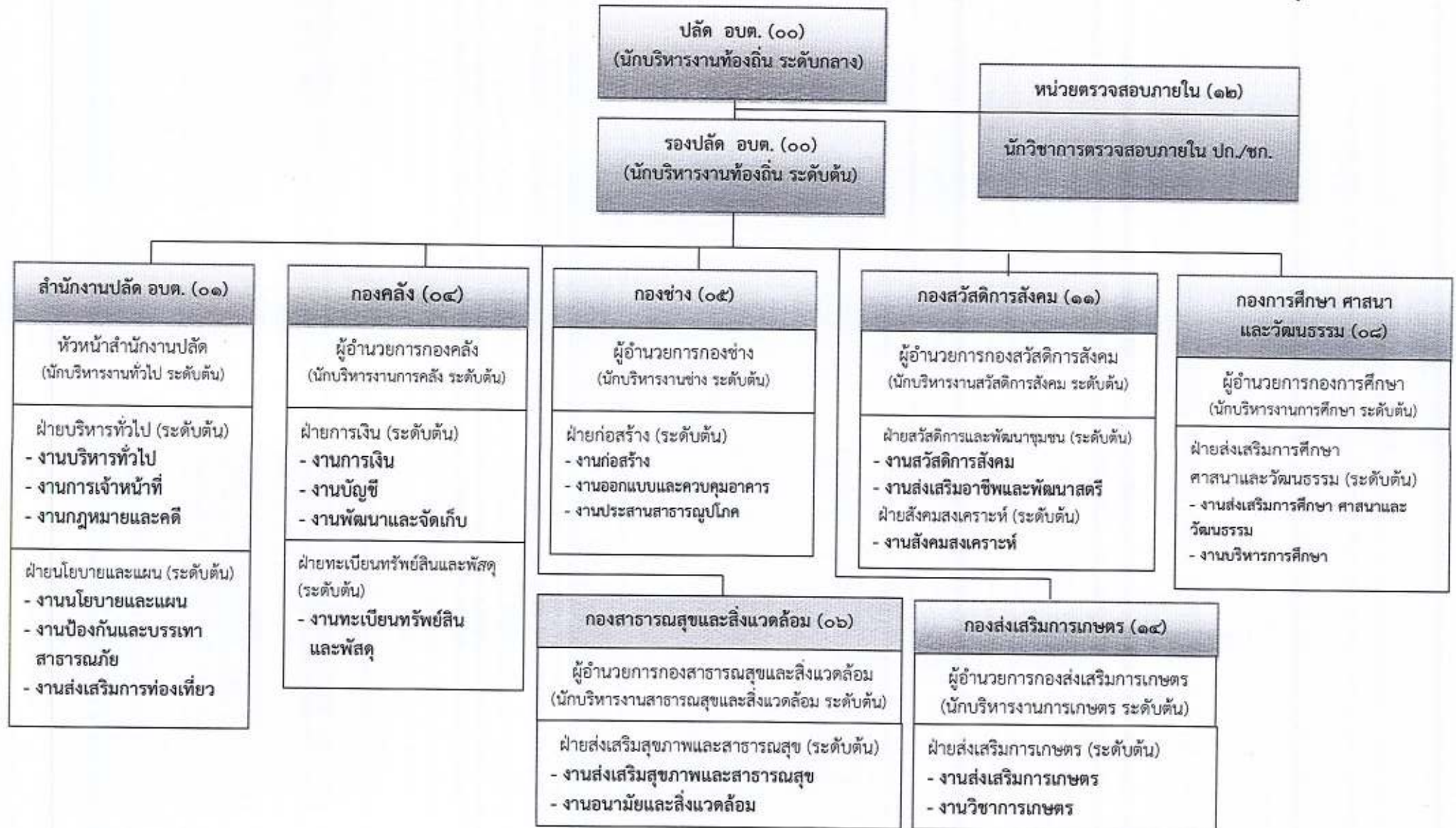
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

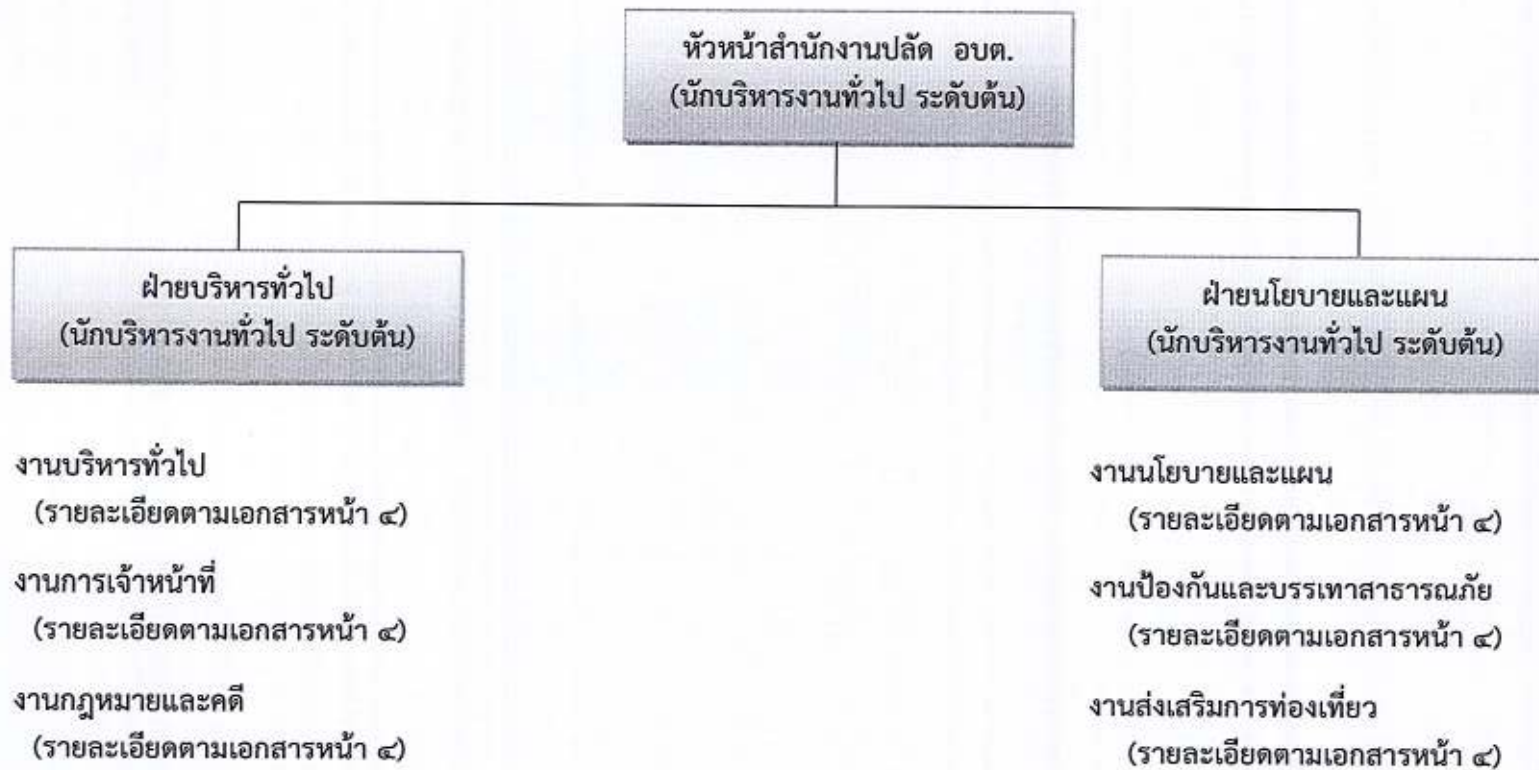
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๑)



งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๒)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

งานกฎหมายและคดี

- นิติกร ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

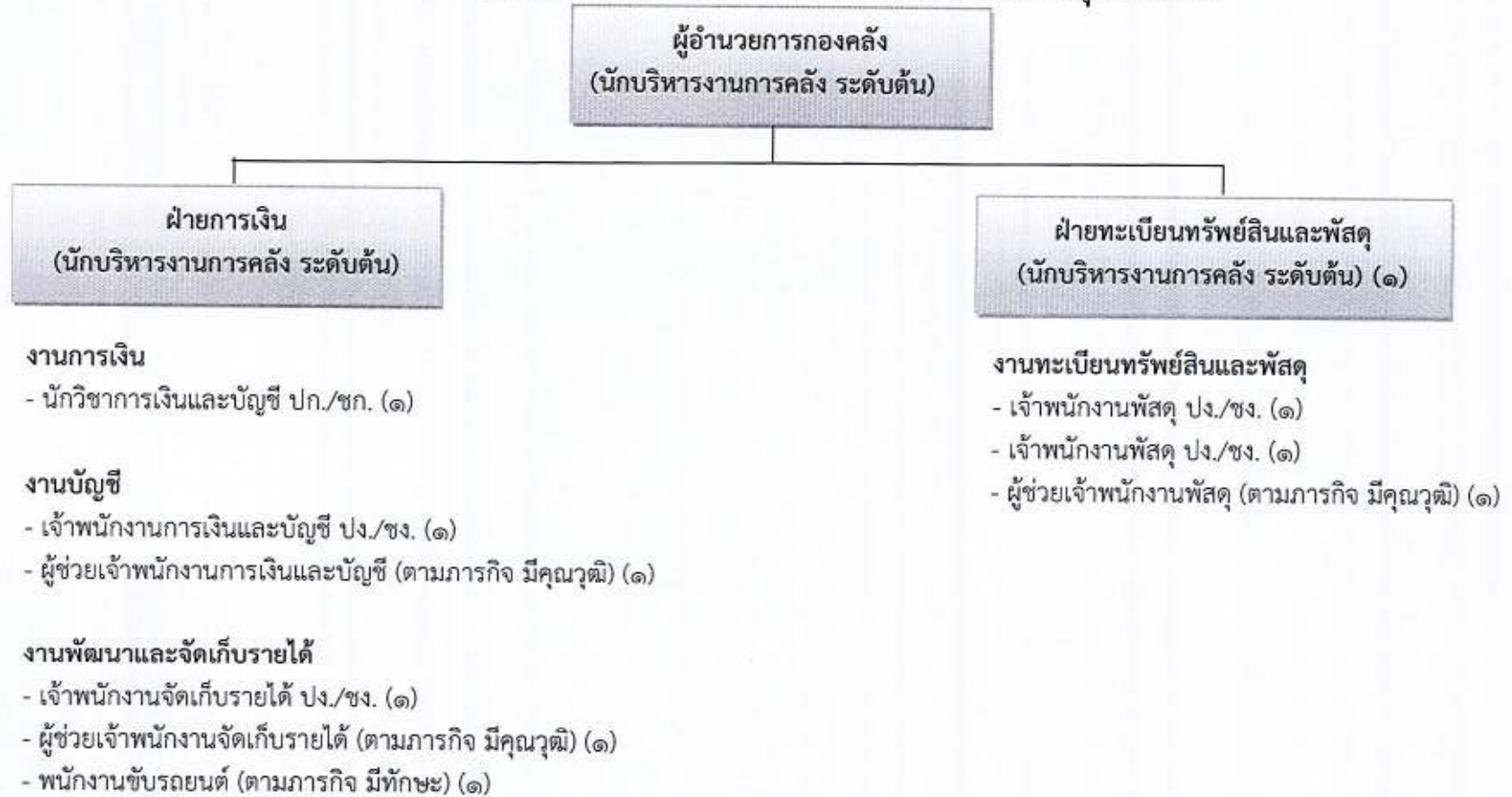
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.(๑)
- พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๔)

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง. (๑)

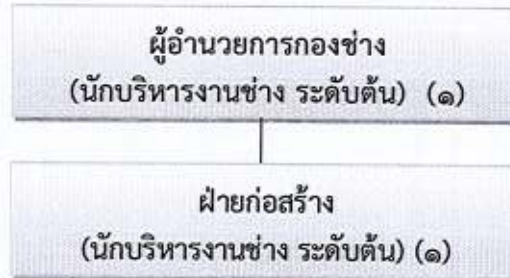
ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๓	-	๔	-	๖	๘

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๔)



ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	๑	๓	-	๔	-

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๕)



งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๓)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

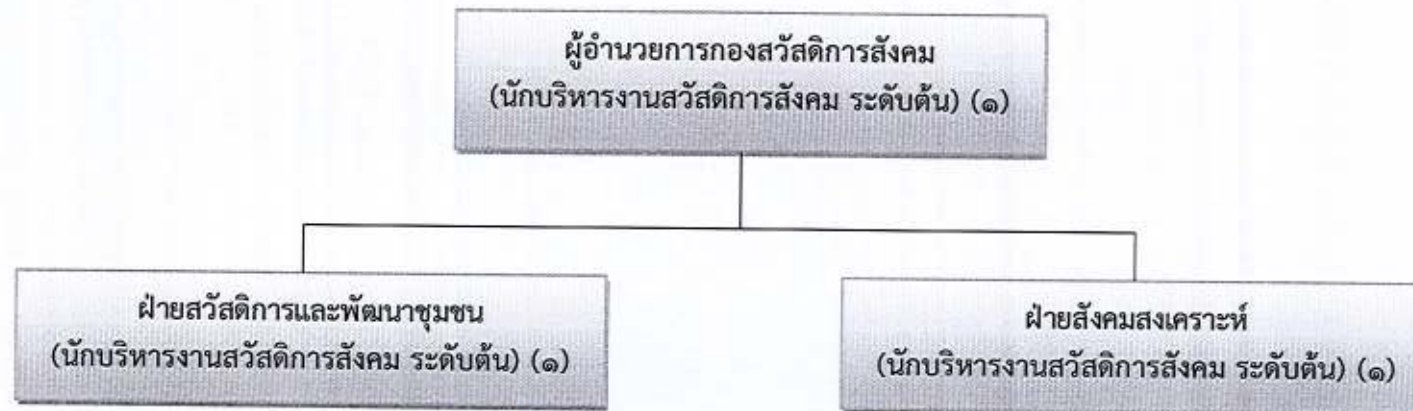
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานประสาธาณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๒)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๔)

ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๔	-	๔	๔

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๑)



งานสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-	-	-	๒	-

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

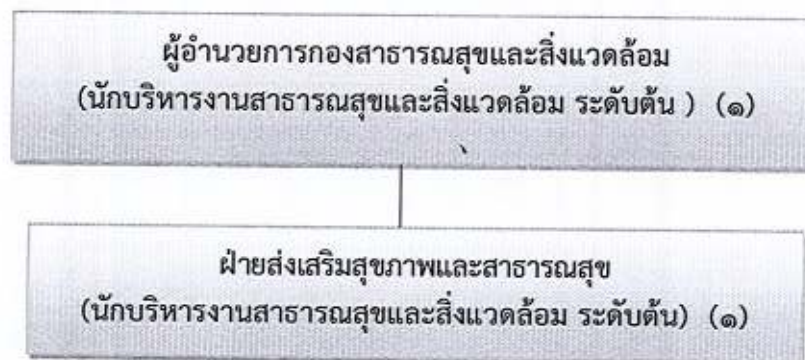
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ครู ศศ.๑ (๓) (ศพด.บ้านหนองพะวา, ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา)
- ครู ศศ.๑ (๑) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาวมะหาด)
- ครู ศศ.๑ (๑) (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง)
(รับเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ) (๑๓) (รับจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (รับจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)

ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๖	-	๑	-	๑๔	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๖)



งานส่งเสริมสุขภาพ

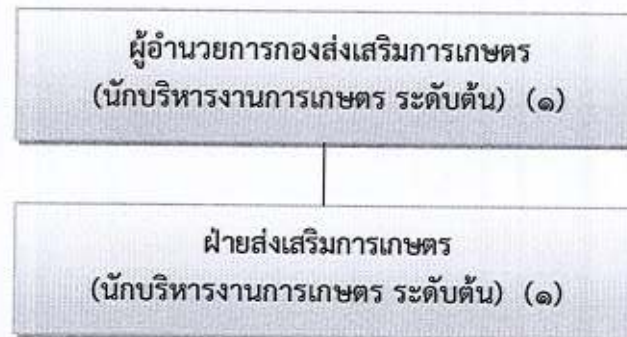
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณสมบัติ) (๑)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๓)

ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	๒	๓

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๔)



งานส่งเสริมการเกษตร

- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานวิชาการเกษตร

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- คนสวน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางมานิสา เต็มสายทอง	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	(๓๓,๗๗๐)	
๒	นายสมพร บุญกลิ่น	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(๒๙,๑๑๐)	
	สำนักงานปลัดอบต. (๐๑)				
๓	นางสิริพรรณ เอกสุภาพันธ์	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๒๙,๖๘๐)	
๔	นางสาวบุญณา จงเจริญพานิช	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๒๗,๔๘๐)	
๕	นายสาโรจน์ แผ่นสุวรรณ	หน.ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(๒๖,๙๘๐)	
๖	นางสาวเพ็ญพรรณ อธิธิกุลสมาลัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	(๒๑,๑๔๐)	
๗	นางสาวอัจฉราวรรณ เกษทอง	นิติกร	ปก.	(๒๒,๖๐๐)	
๘	นางสาววิภา กล้าหาญ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	(๑๘,๒๐๐)	
๙	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	
๑๐	นางสาวสายพิน บุญมาก	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	(๑๔,๓๑๐)	
๑๑	-ว่าง-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	
๑๒	นางนฤนัช วิเชียรล้ำ	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	(๑๕,๔๔๐)	
๑๓	นางสาวนพธดา ศิริสัน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	(๒๐,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๔	นางสาวปราชาพร ประกอบสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๔,๒๖๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๑๕	นางสาวธัญพิชชา อัมฤทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๑,๖๗๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๑๖	นายฉกาจ สุขเกิด	พนักงานขับรถยนต์	-	(๑๓,๑๔๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๑๗	นายปิยะ สีตา	พนักงานขับรถยนต์	-	(๑๒,๑๕๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๑๘	นายอนันต์ จันทรวง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	(๙,๖๙๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๑๙	นางสาวจุลรัตน์ จันทรวง	นักการภารโรง	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๐	นายบุญยง วงศ์สุวรรณ	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๑	นายอนุพัฒน์ ฤกษ์สุข	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒	นายมานพ จันทรวง	ยาม	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	นายจรูญศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ	พนักงานดับเพลิง	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายไพศาล ประกอบสุข	พนักงานดับเพลิง	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๕	นายฤกษ์นิม นิลเนียม	พนักงานดับเพลิง	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๖	-ว่าง-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง (๐๔)				
๒๗	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๒๘	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	
๒๙	จำเริญรัฐพงษ์ แก้วเบียง	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(๒๓,๕๕๐)	
๓๐	-ว่าง-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	
๓๑	-ว่าง-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	
๓๒	นางสาวพุลศรี บุญนา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	(๒๑,๖๒๐)	
๓๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	
๓๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	
๓๕	นางสาวอภิญา เจริญวัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๓,๘๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๓๖	นางสาวประภาศรี อ่างแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(๑๔,๕๓๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๓๗	นางสาวกรกมล พัทธเสมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(๑๓,๓๕๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๓๘	นายวงศ์ สีดา	พนักงานขับรถยนต์	-	(๑๑,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
	กองช่าง (๐๕)				
๓๙	นายณรรต พรหมสาขา ณ สกลนคร	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	(๒๖,๔๖๐)	
๔๐	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๔๑	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	-	
๔๒	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	-	
๔๓	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	-	
๔๔	-ว่าง-	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	-	
๔๕	นายมานุ สุขสวัสดิ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๑๖,๒๒๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๔๖	นางสาวธมกร ประพันธ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(๑๕,๖๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๔๗	นายศราวุธ มีมงคล	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	(๑๕,๒๕๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๔๘	นายทิพากร บุญประเสริฐ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	(๑๑,๕๐๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๔๙	นายธนิศ คีตนอก	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(๑๒,๐๒๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๕๐	นางสาวอรนุช คำมะณี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๑,๕๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๕๑	นายประเสริฐ สีดา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	(๙,๔๐๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๕๒	นายสาโรจ ขาวประทุม	พนักงานขับรถยนต์	-	(๙,๖๙๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๕๓	-ว่าง-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๕๔	นายสุทธา เกษมพัฒน์	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๕๕	นายอำนาจ สีดา	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๖	นายสายัน มหาวิเชียร	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๗	นายชูศักดิ์ แก้วเชือกหนัง	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)				
๕๘	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	
๕๙	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	
๖๐	-ว่าง-	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	-	
๖๑	พ.จ.อ.สมพงษ์ ประจิม	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง.	(๒๔,๒๓๐)	
๖๒	นางสาวธีรณัฐ ยมหา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๙,๗๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๖๓	นายชนาธิป สีดา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	(๑๐,๕๙๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๖๔	นายบุญยิ่ง ไทยรัตน์	คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๖๕	นายสิทธิศักดิ์ สังฆะศรี	คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๖๖	นายทรงกลด ธิญญสิทธิ	คนงานประจำรถขยะ	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)				
๖๗	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	
๖๘	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	
๖๙	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	
๗๐	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	
๗๑	นางกันยารัตน์ วัฒนกุล	ครู	คศ.๑	(๒๑,๑๕๐.-)	
๗๒	นางสาว หนึ่งดี	ครู	คศ.๑	(๒๑,๑๕๐.-)	
๗๓	นางมณฑา บุญสม	ครู	คศ.๑	(๒๑,๕๗๐.-)	
๗๔	นางเสนาะ ประดับผล	ครู	คศ.๑	(๑๘,๒๗๐.-)	
๗๕	นางศศิวิมล รื่นภิรมย์	ครู	คศ.๑	(๑๗,๕๑๐.-)	
๗๖	นายนาธิป มงคลสวัสดิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๙,๖๙๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๗๗	นางอรุณี เจริญสุข	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๗๘	นางดวงใจ ช้างชานา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๗๙	นายสง่า รอดมา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๐	นางสาวสุมาลี ยอดดำเนิน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๑๕๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๘๑	นางอโนชา เพ็ชรนคร	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๒	นางอำนวยการ ทารจันทร์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๘๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๓	นางสาวนารินทร์ สีดา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๑,๕๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๔	นางพรชนก มณีศรี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๐,๙๗๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๕	นายประมวล รอดมา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๕๑๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๖	นางกนิษฐา น้าชม	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๙,๔๐๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๗	นางสาวณิชาธิ์ สุขประเสริฐ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๒,๑๕๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๘	นางนงคราญ สุวรรณวงศ์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๙,๗๘๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๘๙	นางภัทรกร จันทโรสภา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๙,๔๐๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)
๙๐	นางสาวมุกดา สมบูรณ์	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๑	นายจเร คำมะฤทธิ์	ยาม	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๒	นายศิลป์ประเสริฐ สีดา	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)				
๙๓	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	
๙๔	นางสาวรณิดา สุวรรณวิจิตร	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	(๒๔,๔๙๐)	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๙๕	นางสิริภัทร เจริญประโยชน์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	(๒๔,๔๙๐)	
๙๖	-ว่าง-	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	
๙๗	นางสาวมณฑนา เพชรพลอยดี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(๑๘,๔๗๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๙๘	นางธีรารัตน์ ยิ่งยอด	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(๑๗,๙๙๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)				
๙๙	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	ว่างเต็ม	
๑๐๐	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	ว่างเต็ม	
๑๐๑	นายรุ่งศักดิ์ บุญพิทักษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	(๑๙,๒๐๐)	
๑๐๒	นางสาววิจิตรา คำแสง	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	(๑๘,๑๙๐)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)
๑๐๓	นายเอกพันธ์ คุ้มพลอย	คนสวน	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๔	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฉันทนา สะอาดรัตน์	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐)	พนักงานจ้างทั่วไป
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)				
๑๐๕	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	
		รวม			

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

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

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- a. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ อบต.
- b. มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
- c. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- d. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- e. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล

จุดอ่อน

- f. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของ อบต.
- g. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- h. มีภาระหนี้สิน
- i. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- j. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- k. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- l. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- m. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

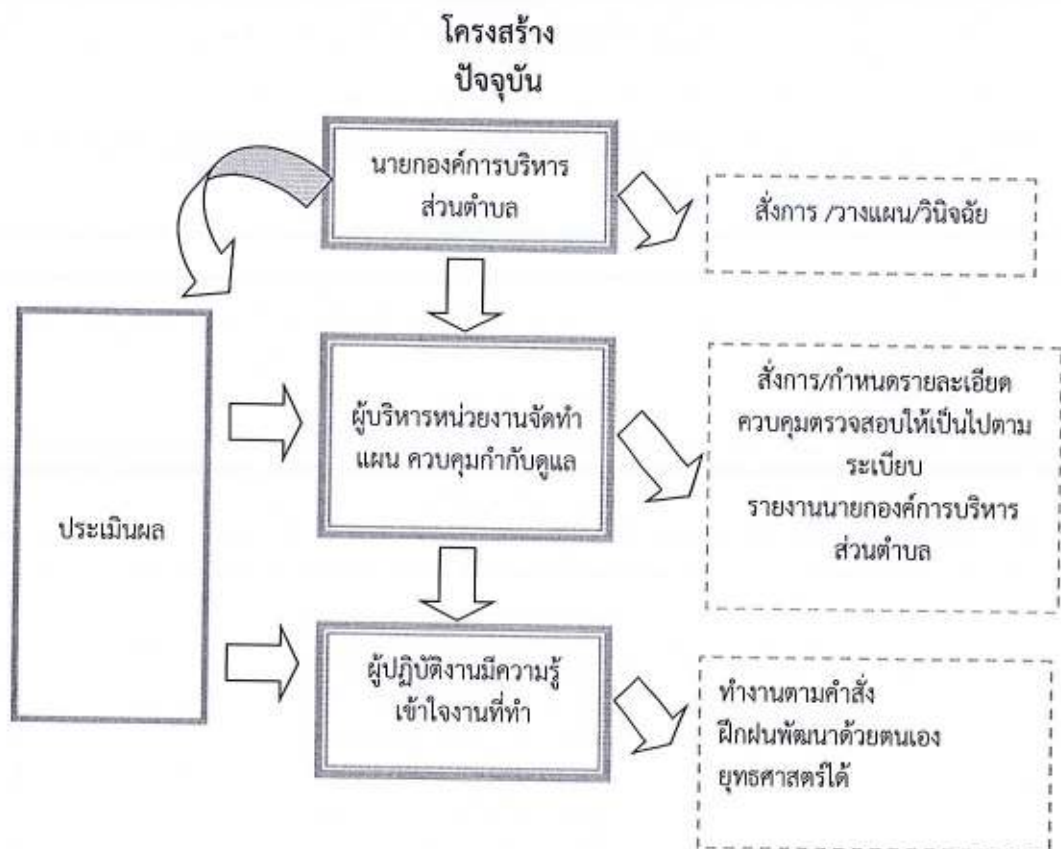
- ก. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชน ได้ดี
- อ. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- ป. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

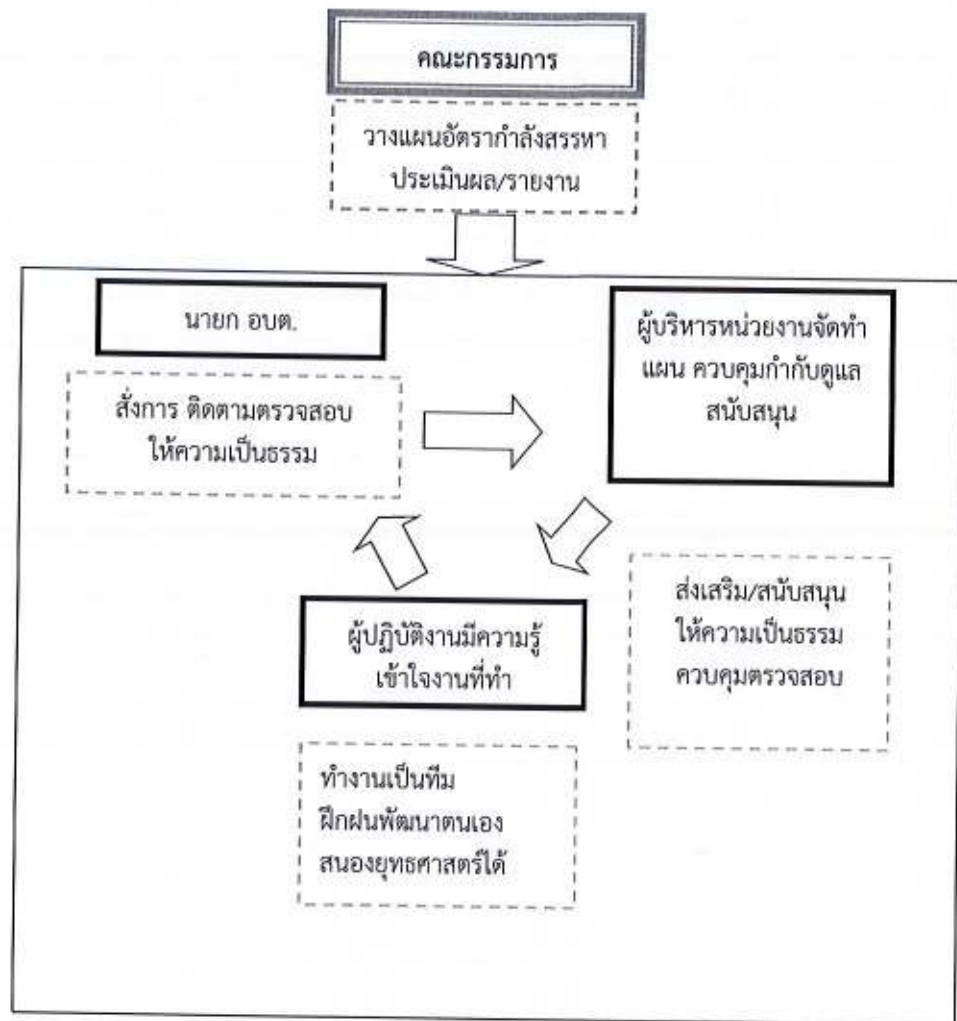
- q. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ร. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ
- ส. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- t. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- u. มีพื้นที่ในการพัฒนามากว้าง มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี
- v. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรม จริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาธยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล ปก. | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

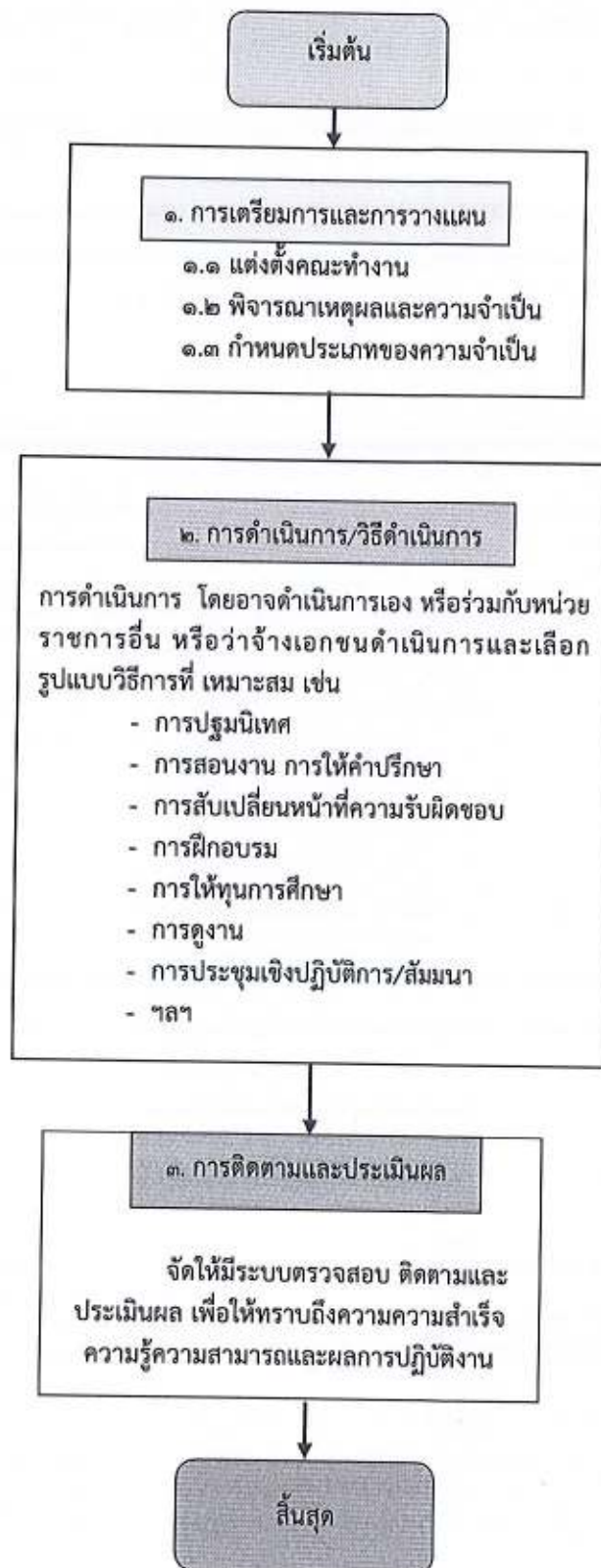
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากร บรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๓	งบ อบต.	
			ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๓	งบ อบต. หรือได้รับจาก สด.	
		- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๓	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๓	งบ อบต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๓	งบ อบต.	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบล/ ครู/พนักงานจ้าง	๕๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมใน การปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน และดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/ สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - สมาชิก อบต. - พนักงานส่วนตำบล	๕๐,๐๐๐.-	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักงานปลัดฯ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอก ที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการสนับสนุนการศึกษาให้ศึกษาต่อ ในระดับ ป.ตรีและ ป.โท	- เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของ บุคลากรให้สูงขึ้น	- ตามจำนวนพนักงาน ที่ผ่านการประเมินและ ได้รับการคัดเลือกให้ ศึกษาต่อ	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ อบต. มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	สำนักงานปลัดฯ
๗	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสพการณ์ใน การบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรในสังกัดส่วน การศึกษา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและ ประสพการณ์ในการจัดการด้าน การศึกษา	ส่วนการศึกษาฯ
๘	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของ ส่วนราชการภายในด้านแผนงาน งบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัดส่วน การคลัง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้
๙	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม ในการจัดทำงบประมาณของ อบต.	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณของ อบต.	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ของ อบต.	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละโครงการ	ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๓	-	ทุกส่วนราชการ ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ที่ได้รับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงาน สู้ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ