



แผนพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
แผนภาพแสดงขั้นตอน	๔
หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๕
การติดตามและประเมินผล	๕
บทสรุป	๖
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	
- การพัฒนาด้านบุคลากร	๗
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๘
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	๙
บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐
โครงสร้างส่วนราชการ	๑๒
ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล	๑๓
การวิเคราะห์บุคลากร	
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๒๐
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๒๑
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๒๒
โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	๒๔

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

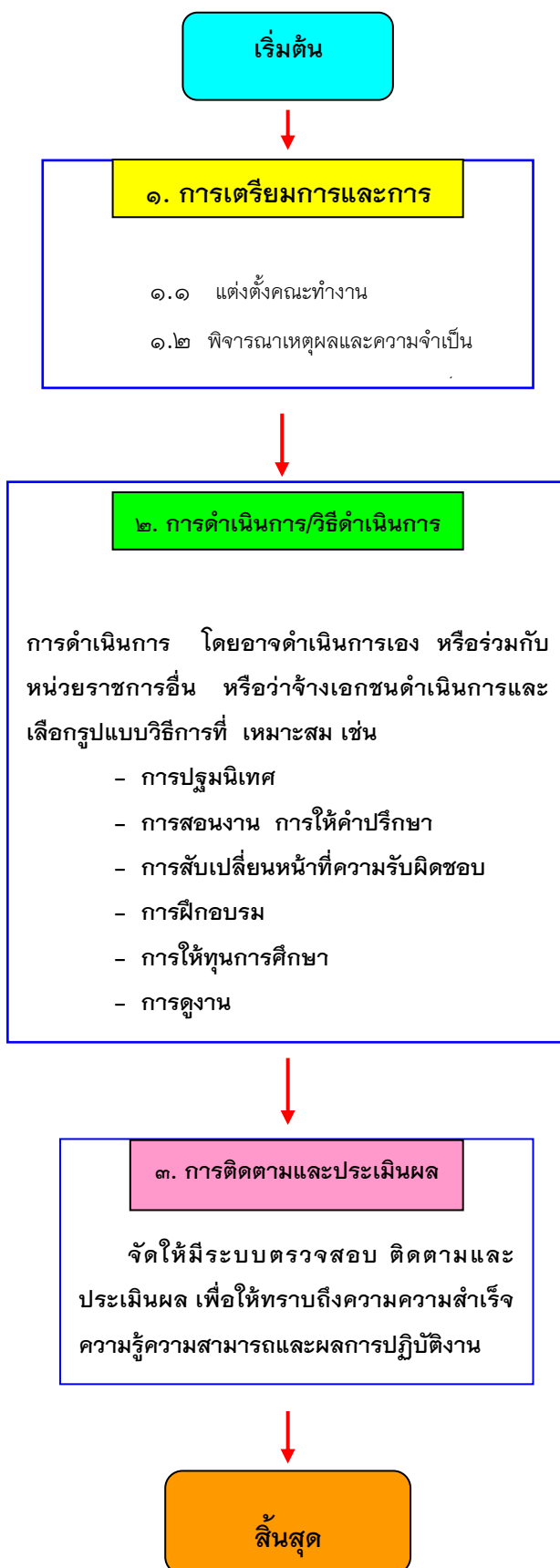
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชน เป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

๖. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี
ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๓. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสระแก้ว ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่าย
โอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบาง
ประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ
ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์อยู่เสมอ

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>	<p>งบ อบต.</p> <p>งบ อบต. หรือได้รับจาก สก.</p>	

(ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ปฐมนิเทศ- ฝึกอบรม- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	งบ อบต.	

(ต่อ)

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	พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	งบ อบต.	

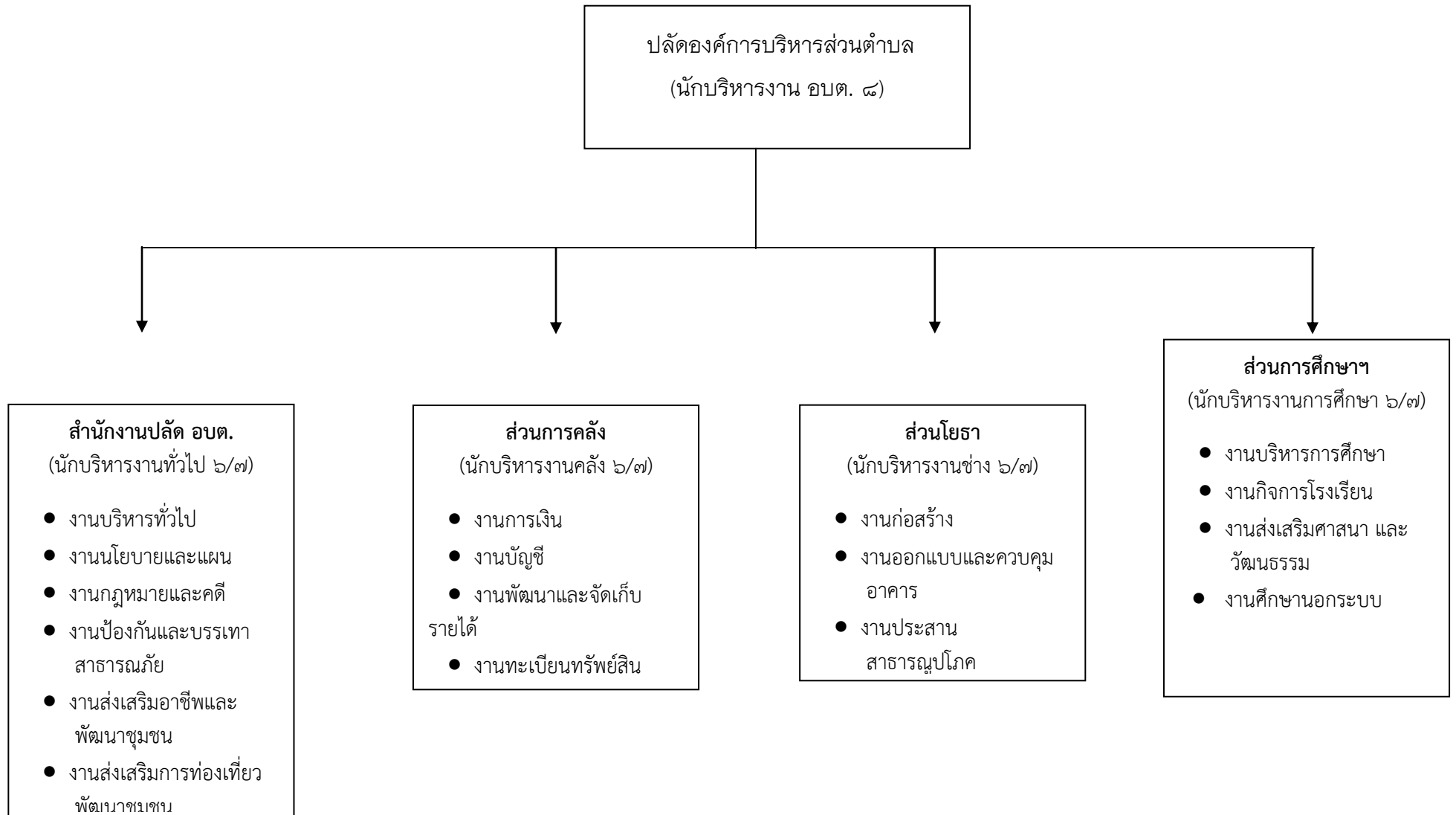
๓. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย ข้าราชการ อบจ./ พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองบอน	- เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	- พนักงาน อบต./ พนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ	๑๕๐,๐๐๐.-	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- ได้รับความรู้และ นำมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- บุคลากรมีคุณธรรม และ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนและดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ท้องถิ่น/สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.ท./กำนัน/ผญบ. - พนักงานส่วน ตำบล	ปี ๖๑ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๒ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๓ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ใน การทำงานในองค์กรได้ อย่างดี	งานธุรการ สำนักงานปลัดฯ
๕	โครงการสัมมนาฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	- พนักงานส่วน ตำบล ในตำแหน่ง ผู้บริหารทุกคน	ปี ๖๑ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๒ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๓ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอก ที่ดำเนินการ

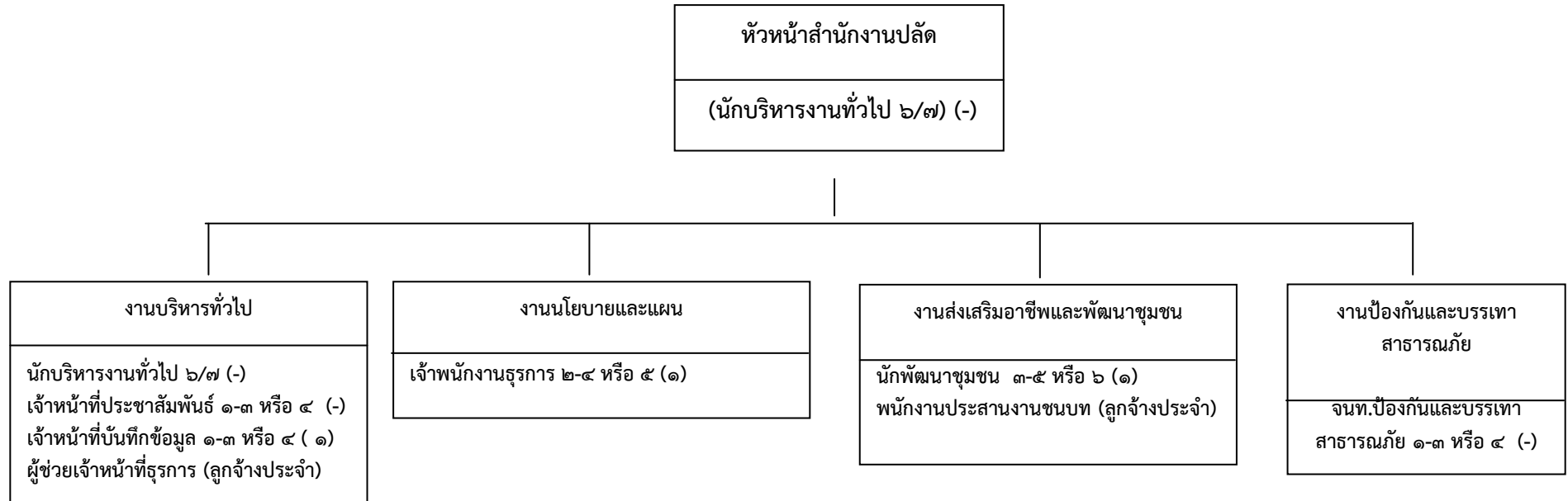
๗. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการสัมมนาฝึกอบรม พนักงาน อบต./ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดย หน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงานใน หน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	ปี ๖๑ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๒ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๓ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และ หน่วยงาน ภายนอก ที่ดำเนินการ
๗	โครงการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ในการ บริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรในสังกัด ส่วนการศึกษา	ปี ๖๑ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๒ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๓ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ ความเข้าใจทักษะ และประสบการณ์ในการ จัดการด้านการศึกษา	ส่วนการศึกษา
๘	โครงการพัฒนาศักยภาพ การจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพใน การจัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัด กองคลัง	ปี ๖๑ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๒ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๓ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑	- พนักงานได้รับความรู้ และสามารถจัดเก็บภาษี ได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

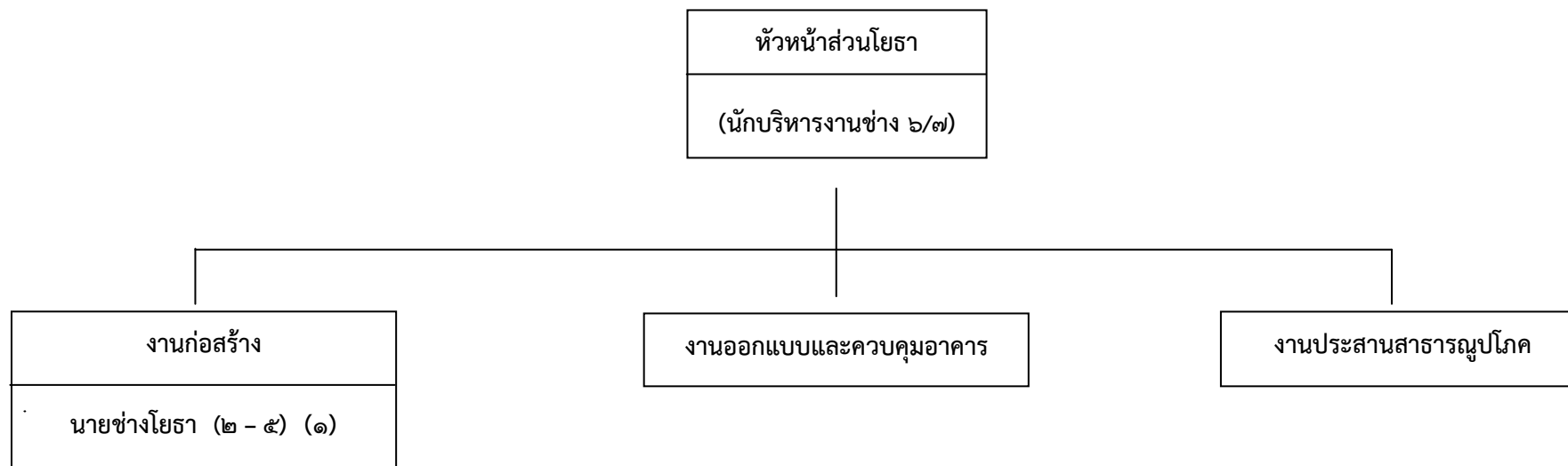


โครงสร้างสำนักงานปลัดฯ



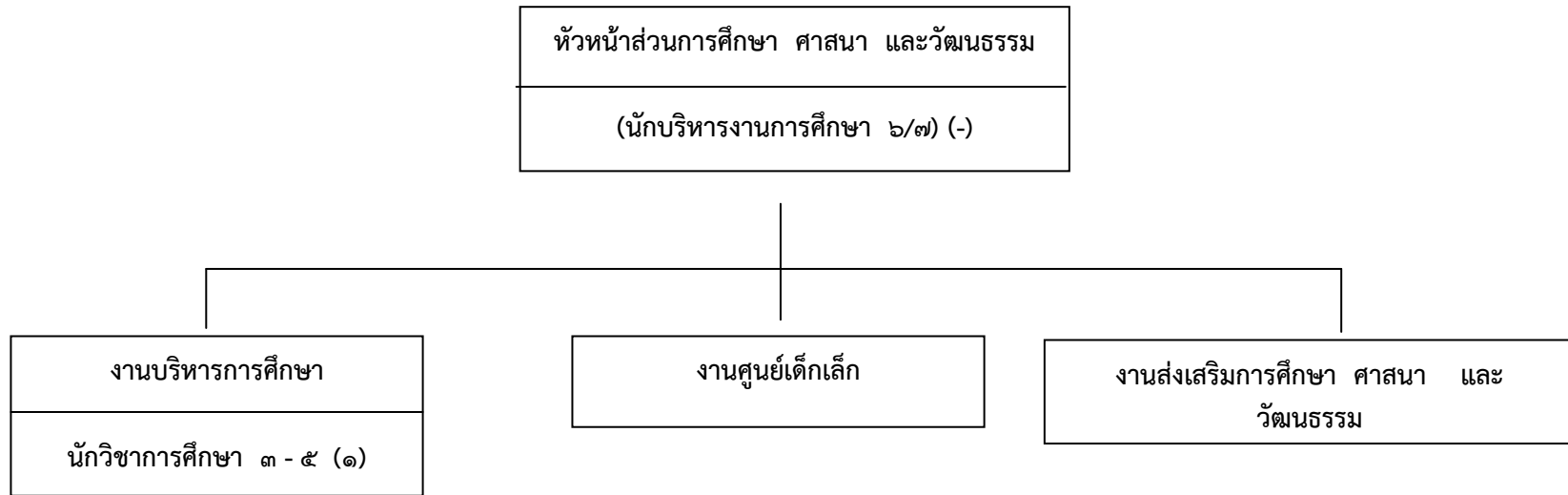
ระดับ	๗	๖	๖	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๒

โครงสร้างส่วนโยธา



ระดับ	๗	๖	๖	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	๓/	๖	๖	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

๘. อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต. หนองบอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายสมบัติ ภูสง่า	นักบริหารงานท้องถิ่น/ปลัด อบต.	กลาง	๔๑,๙๓๐	
๒	ว่าง	นักบริหารงานท้องถิ่น/รองปลัดอบต	ต้น	๓๓,๔๙๕	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓	จำเอกทนต์ศักดิ์ แทนประเสริฐ	นักบริหารงานทั่วไป/หน.สำนักปลัด	กลาง	๓๑,๔๘๐	
๔	ว่าง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	
๕	ว่าง	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	
๖	นางสาวธนพัชร์ กลางหน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๐,๓๘๐	
๗	นางสาวอุบล สำเร็จ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๒,๒๓๐	
๘	ว่าง	นิติกร	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	
๙	นายโกวิท เวียงจันทร์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๓,๒๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๐	นางสาวพิมพ์ภา สกฤษณ์	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑๕,๖๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	นางสาวสมญา บุญจันดา	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๙,๓๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	ว่าง	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	นายบุญสิน พิลาลี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑,๓๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.หนองบอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๔	นายวิชัย โมชา	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕	ว่าง	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นางสาวชั้นทอง บุบผา	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	นายสมนึก หนองหอม	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง				
๑๘	นางสาวฉลวย ต่านสาคร	นักบริหารงานการคลัง/ผอ.กองคลัง	ต้น	๒๘,๕๖๐	
๑๙	นายสัมพันธ์ พรหมที	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๙,๙๓๐	
๒๐	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	
๒๑	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	
๒๒	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๔	นางสาวสุจิตราพร สุทธิประภา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑,๙๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต. หนองบอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองช่าง				
๒๕	นายไชยณรงค์ คงมันกลาง	นักบริหารงานช่าง/ผอ.กองช่าง	ต้น	๓๑,๓๔๐	
๒๖	นายवलันต์ เลือส่วย	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๔,๕๓๐	
๒๓/	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานตุกร	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม				
๒๙	ว่าง	นักบริหารงานการศึกษา/ผอ.กอง การศึกษาฯ	ต้น	๓๒,๘๐๐	
๓๐	ว่าง	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	
๓๑	ว่าง	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๒	นางสาวสุพรรณษา ชิตครบุรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๓	นางสาวจิราพร กุลแทน	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

วิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

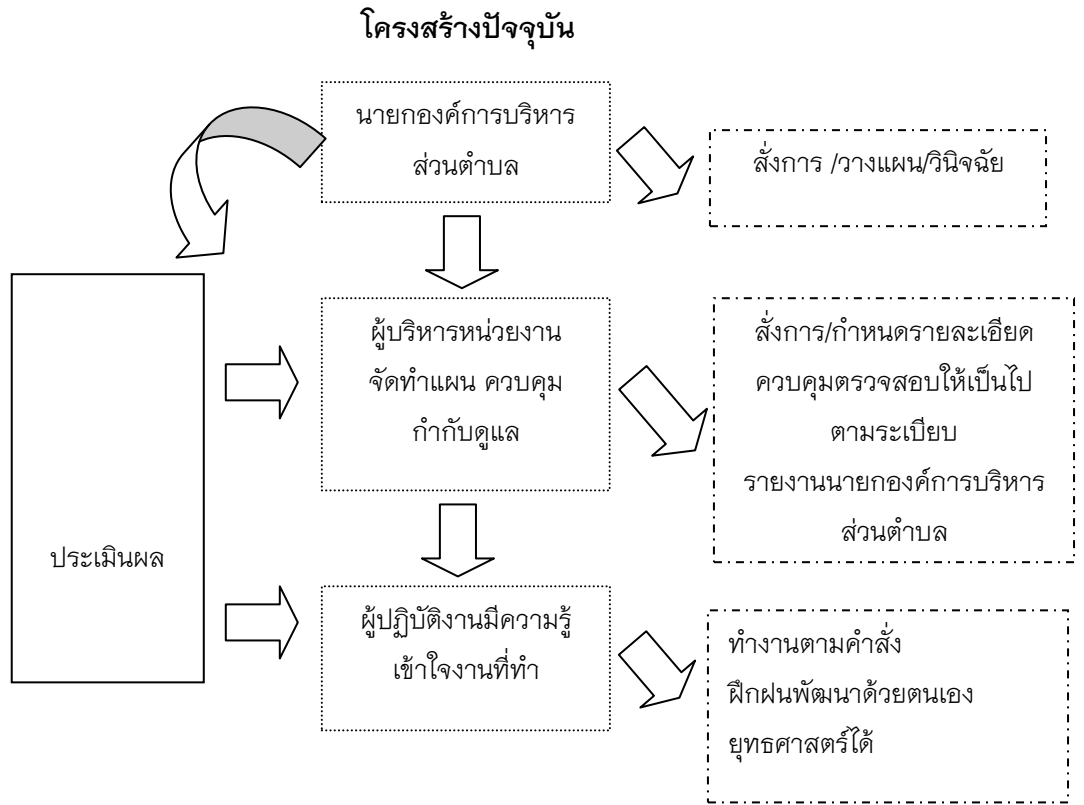
การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S	W
<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๘-๓๕ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก๓. มีภาระหนี้สิน๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
O	T
<p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

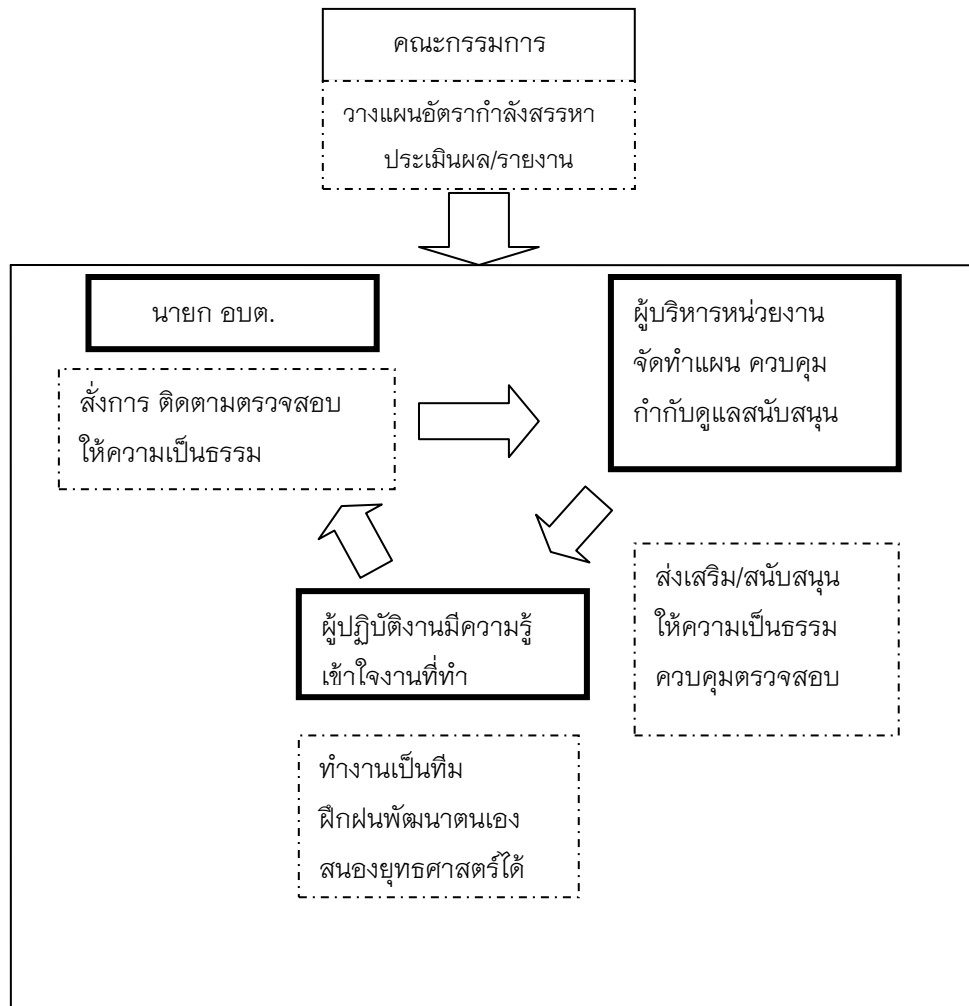
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S	W
<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบ. ในฐานะตัวแทน	<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดความกระตือรือร้นมีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ บริการ สาธารณะ บางประเภทไม่มี/ไม่พออาคารสำนักงานคับแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน
O	T
<p>โอกาส</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนร่วมมือพัฒนา อดบ. ดีมีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดบ. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	<p>ข้อจำกัด</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครบคลุมภารกิจของ อดบ.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลังสรรหา สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๕๗ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหทัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น***	- เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วน ตำบล/พนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ	ปี ๕๘ : ๑๓๐,๐๐๐ ปี ๕๙ : ๑๓๐,๐๐๐ ปี ๖๐ : ๑๓๐,๐๐๐	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๖๐	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ก.ค.-ส.ค. ๕๘	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ท้องถิ่น/สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.ท./กำนัน/ผญบ. - พนักงานส่วน ตำบล	ปี ๕๘ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๕๙ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๐ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๖๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ใน การทำงานในองค์กรได้อย่าง ดี	งานธุรการ สำนักงานปลัด
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	- พนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่ง ผู้บริหาร ทุกคน	ปี ๕๘ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๕๙ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๐ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๖๐	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอก ที่ ดำเนินการ

*** หมายถึงเป็นโครงการที่อยู่ในข้อบัญญัติ

โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ จะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๕	โครงการสัมมนาฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดย หน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	ปี ๕๘ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๕๙ : ๔๐,๐๐๐ ปี ๖๐ : ๔๐,๐๐๐	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๖๐	- มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอก ที่ดำเนินการ
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรทาง การศึกษา	- เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ ใน การบริหารจัด การศึกษา	- บุคลากรในสังกัด ส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ปี ๕๘ : ๒๐,๐๐๐ ปี ๕๙ : ๒๐,๐๐๐ ปี ๖๐ : ๒๐,๐๐๐	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๖๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ ความเข้าใจทักษะ และประสบการณ์ในการ จัดการด้านการศึกษา	ส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพ การจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพใน การจัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัด ส่วนการคลัง	ปี ๕๘ : ๑๐,๐๐๐ ปี ๕๙ : ๑๐,๐๐๐ ปี ๖๐ : ๑๐,๐๐๐	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๖๐	- พนักงานได้รับความรู้ และสามารถจัดเก็บภาษี ได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้ ส่วนการคลัง

*** หมายเหตุเป็นโครงการที่อยู่ในข้อบัญญัติ