

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหินจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนา อบต. และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหินได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน
อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินงานการ	๓
๑.๕ การติดตามและประเมินผล	๕
บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๖
๒.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๘
๒.๒ อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๑๔
๒.๓ การวิเคราะห์บุคลากร	๑๘
๒.๔ หลักสูตรการพัฒนา	๒๒
๒.๕ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๒๖
๒.๖ มาตรการดำเนินการทางวินัย	๒๖
๒.๗ การติดตามผล	๒๖
บทที่ ๓ บทสรุป	๒๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- ๑) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งตามขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร
- ๕) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดตรัง หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑.๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับ พัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความ เหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและ การสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการ พัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง องค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น

๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมเช่น

- การปฐมนิเทศ - การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ - การฝึกอบรม
- การดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

สิ้นสุด

๑.๕ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลป่อหิน ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

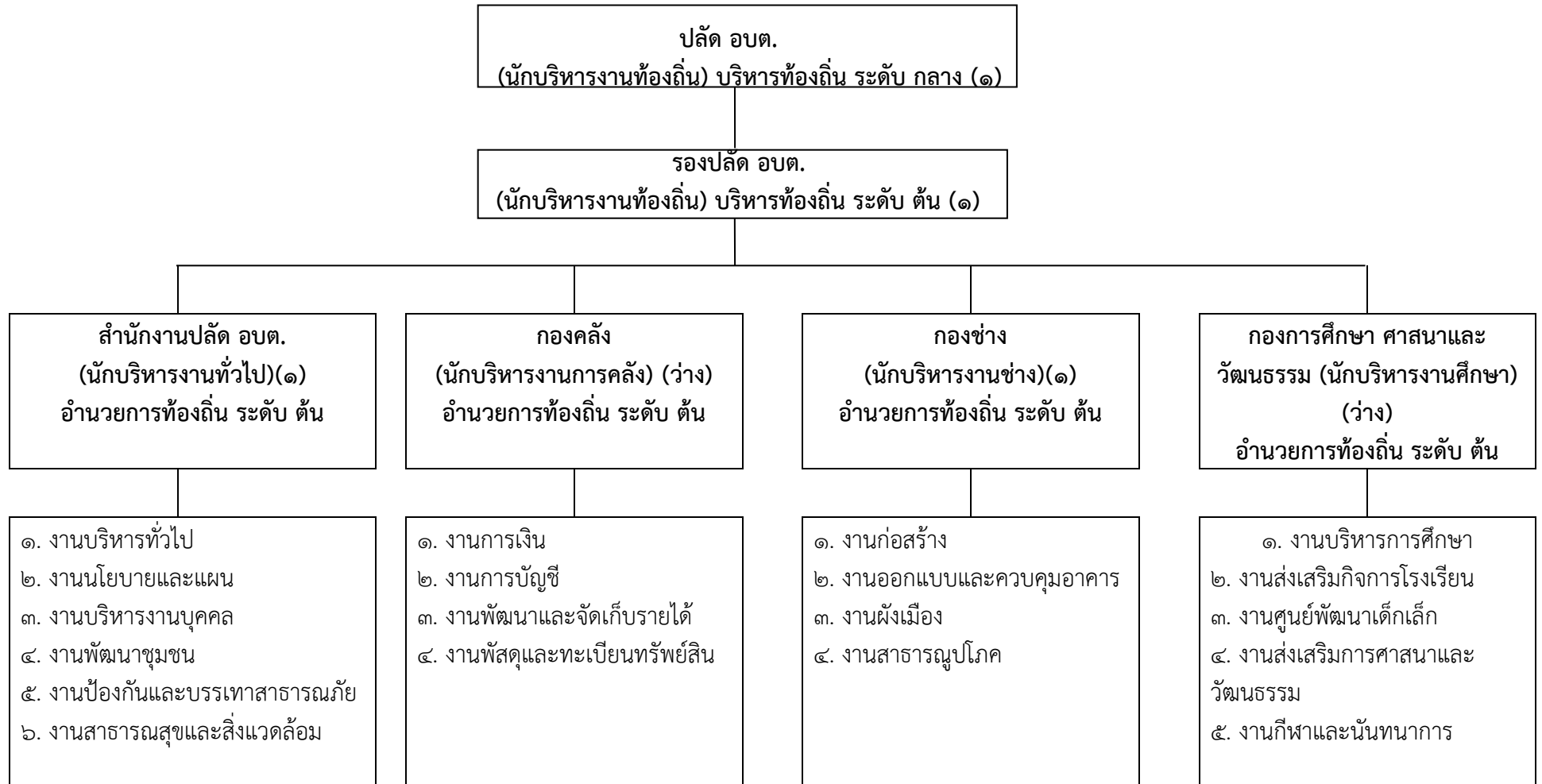
แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร , สภามอบคอบการบอบการบอบส่วนตำบล , พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของอบคอบการบอบการบอบส่วนตำบลบ่อหิน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน , หน้าที่ความรับผิดชอบ , ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง , การบอบการบอบ และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

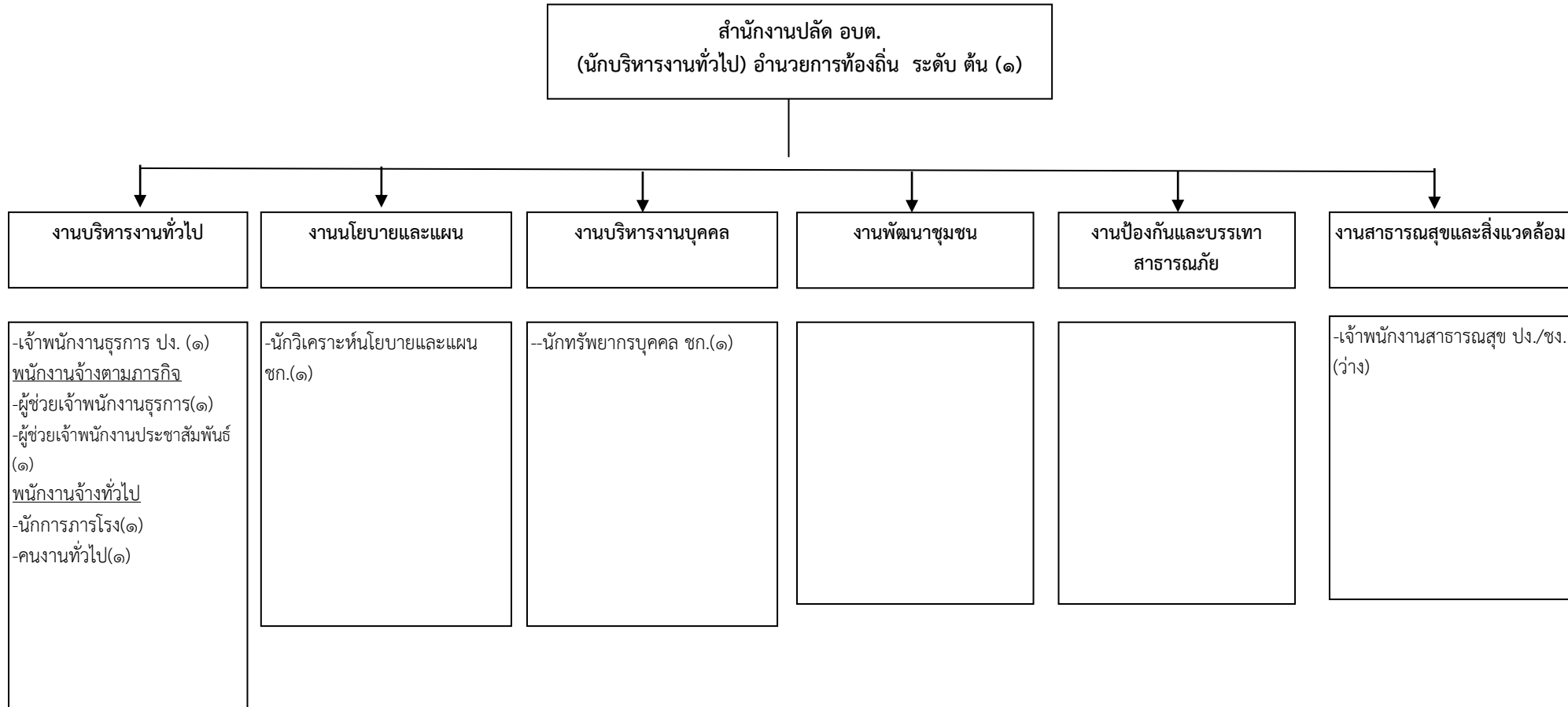
๑. นักบอบการบอบงาน อบต. (ปลัด อบต.)
๒. นักบอบการบอบงาน อบต. (รองปลัด อบต.)
๓. สำนักงานปลัด อบต. ประกอบด้วย
 - (๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
 - (๒) นักทรัพยากรบุคคล
 - (๓) นักพัฒนาชุมชน
 - (๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - (๕) เจ้าพนักงานธุรการ
 - (๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๔. กองคลัง ประกอบด้วย
 - (๑) นักบอบการบอบงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)
 - (๒) นักวิชาการเงินและบัญชี
 - (๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้อ
 - (๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อ
 - (๕) เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. กองช่าง ประกอบด้วย
 - (๑) นักบอบการบอบงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)
 - (๒) นายช่างโยธา
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (๑) นักบอบการบอบงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)
 - (๒) นักวิชาการศึกษา
 - (๓) ครู
๗. ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย
 - (๑) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
๘. พนักงานจ้างภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย
 - (๑) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
 - (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 - (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
 - (๔) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

- (๕) ผู้ดูแลเด็ก
- (๖) นักการภารโรง
- (๗) คนงานทั่วไป
- (๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- (๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๑๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- (๑๒) ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
- (๑๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
- (๑๔) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- (๑๕) พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒ ตำแหน่ง
- (๑๖) พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
- (๑๗) พนักงานผลิตน้ำประปา

๒.๑ โครงสร้างส่วนราชการ อบต. บ่อหิน



(๑) โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต. บ่อหิน



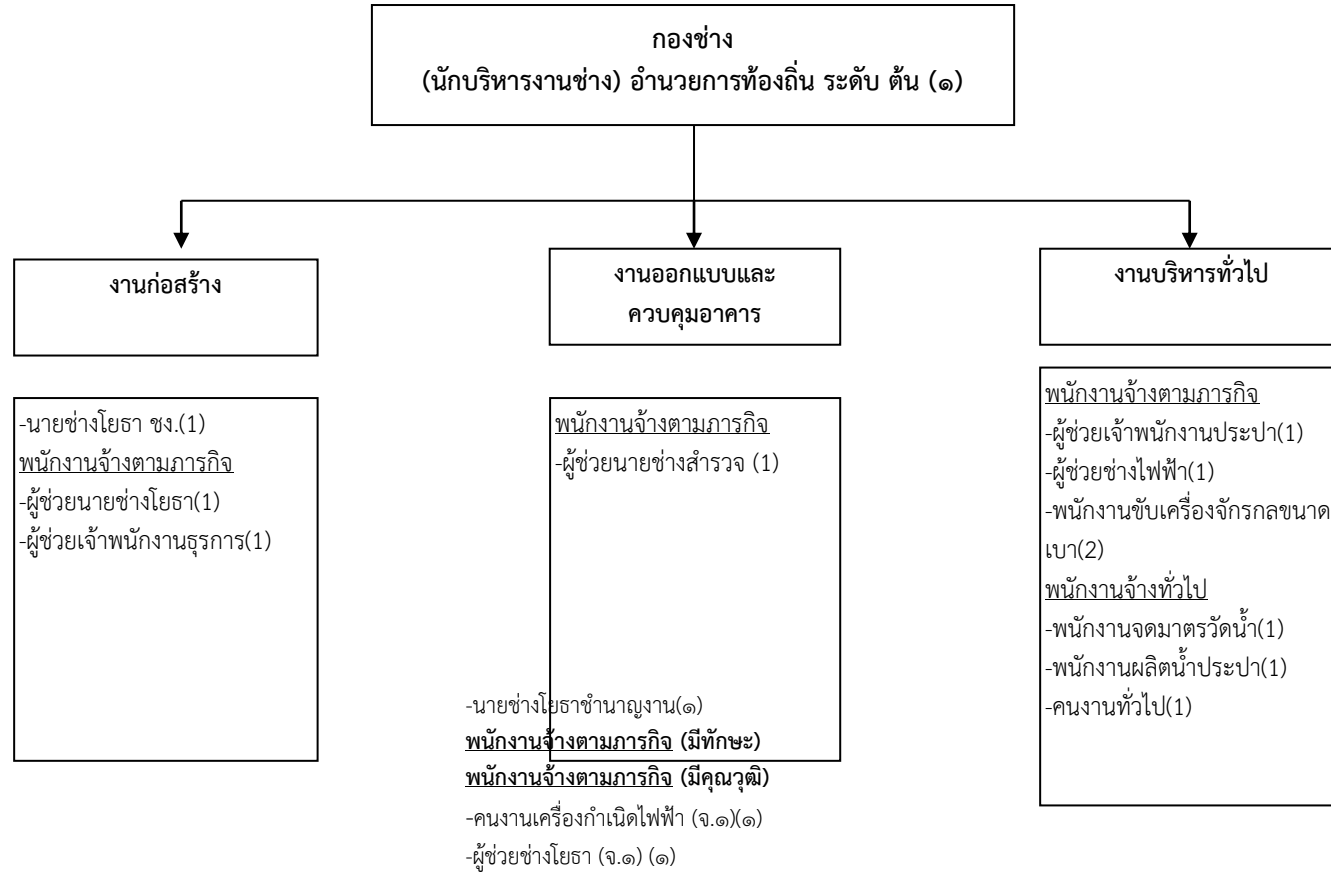
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำเภวยางชุมน้อย			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	-	๓	๒	

(๒) โครงสร้างกองคลัง อบต.บ่อหิน



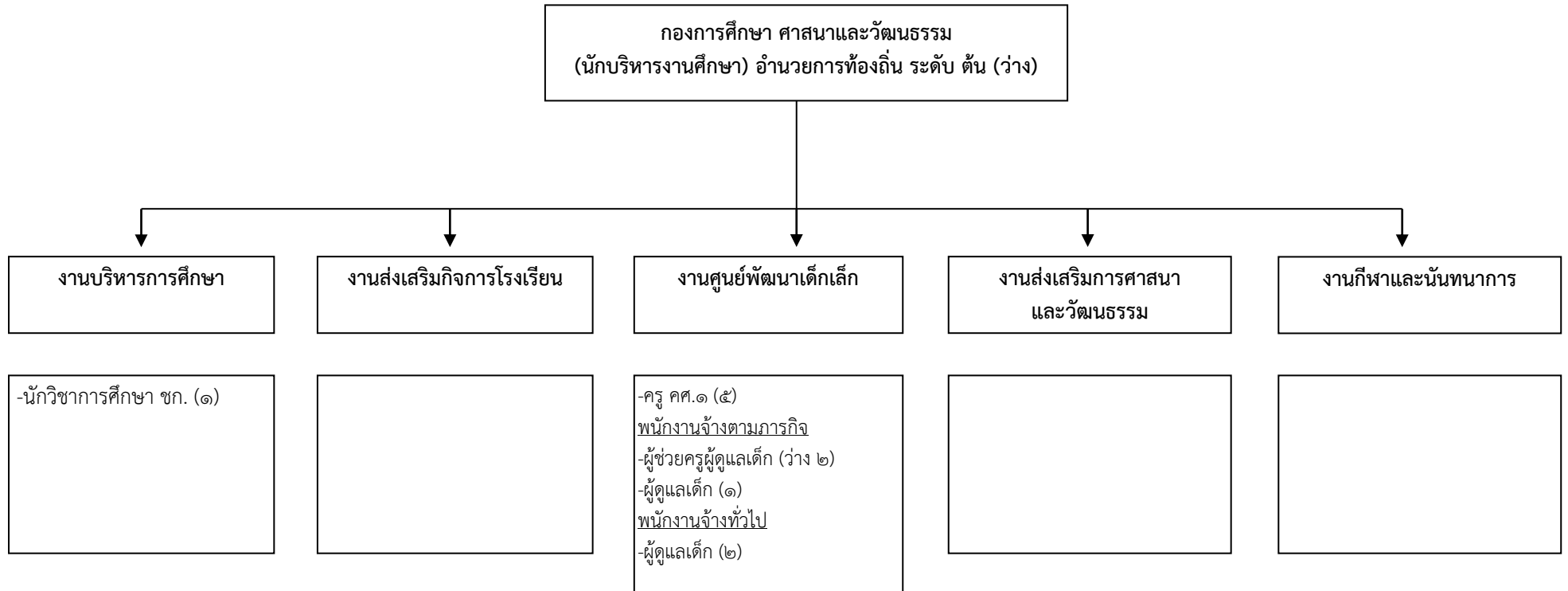
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนวยท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๔	-	

(๓) โครงสร้างส่วนโยธา อบต.ป่อหิน



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ ผลิตน้ำประปา (๑)				ประเภททั่วไป -พนักงาน			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๗	๓	

(๔) โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๕	-	๑	๒	

๒.๒ อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.บ่อหิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน

๑) ปลัด อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๔๗,๓๗๐	๕๖๘,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒) รองปลัด อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๔,๘๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๓,๒๘๐	๒๗๙,๓๖๐	๘,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๖,๕๖๐	๑๙๘,๗๒๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๓๒๐	๖,๙๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๑,๖๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	นักการภารโรง	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ									
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	กลุ่มสนับสนุน กลุ่มที่ ๑	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๓๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๘๔๐	๑๓๐,๐๘๐	๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๔๐๐	๑๒๐,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๑,๖๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒,๖๔๐	๑๕๑,๖๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	ผู้ช่วยช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒,๔๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๗	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๘๗๐	๑๓๐,๔๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)									
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๒๔,๔๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.บ่อหิน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครู (อุดหนุน)	ครู	ครู	คศ.๑	๕	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)+(อบต.สมทบ)	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	๑	๑๘,๓๔๐ (อบต. สมทบ ๓,๓๔๐)	๔๐,๐๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอบต.)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๒	๑๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๖	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๕,๘๒๗,๘๖๐	๓๗,๖๑๙,๒๕๓	๓๙,๕๐๐,๒๑๕

๒.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p>	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p>
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p>	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p>

๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลบ่อหิน
๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. มีอายุเฉลี่ย ๔๐-๕๐ ปี มีประสบการณ์การทำงาน
๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ
๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวทราบข้อมูลพื้นฐานของคนในพื้นที่

๑. บุคลากรไม่มีความรู้บางด้าน ที่อบต.ได้รับการกิจที่ถ่ายโอน
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. บุคลากรในองค์กรมีภาระหนี้สินพอสมควร
๔. บางครั้งใช้ระบบเครือข่ายในการทำงาน

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาทำงาน สามารถรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ปรับตัวได้ง่าย

๑. บุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย

๑๙
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี

W

จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๓. สำนักงานคับแคบ ไม่มีที่เก็บเอกสาร
ไม่สวยงาม

O

โอกาส

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ร่วมมือพัฒนา อบต.
๒. มีบุคลากรอายุยังน้อย มีความกระตือรือร้น
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต
อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ
ของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,
ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

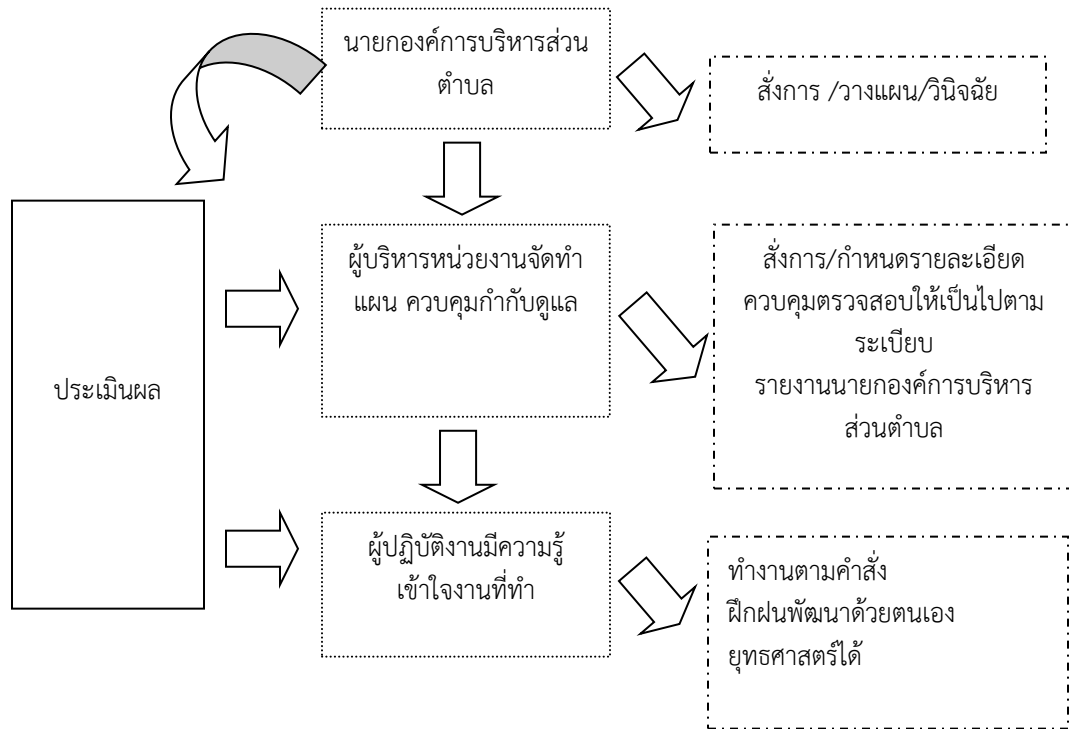
T

ข้อจำกัด

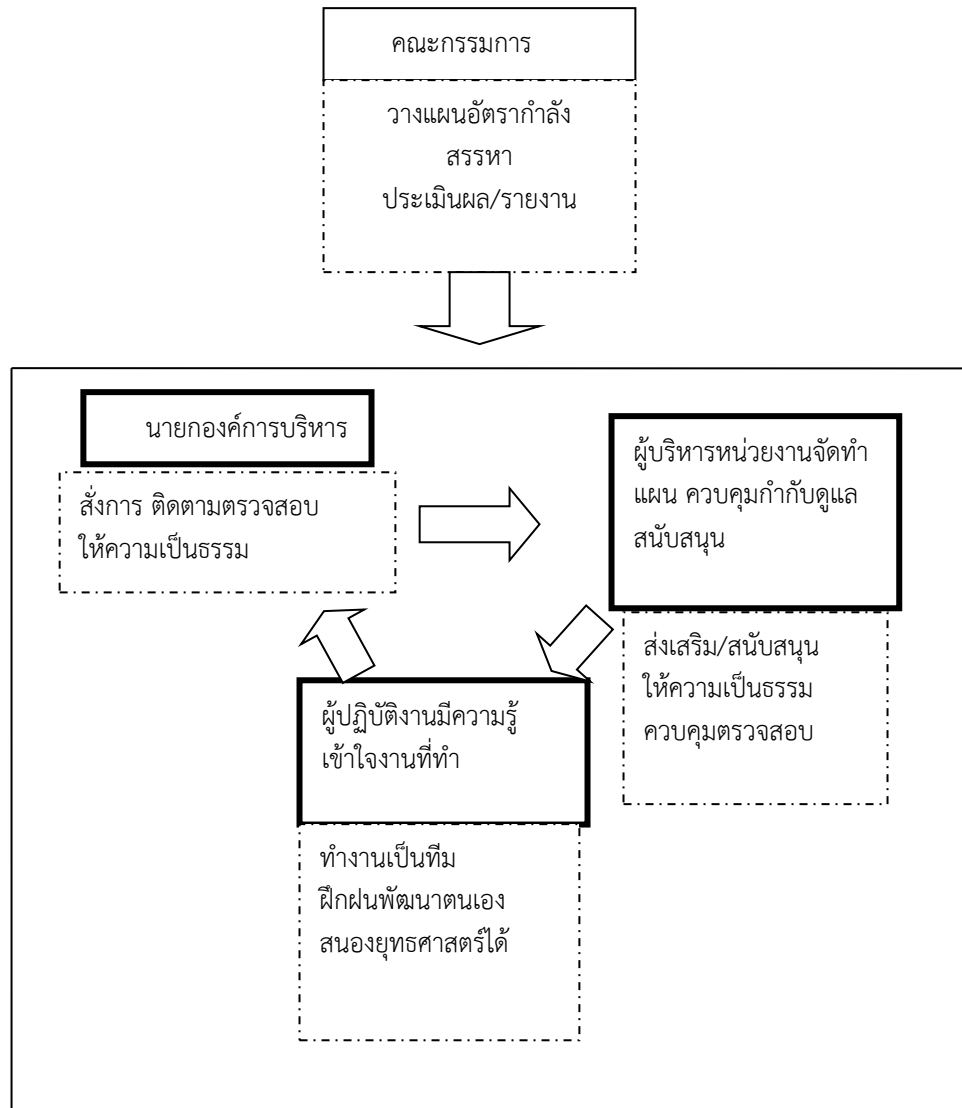
๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่
จำนวนประชากร และภารกิจ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหินที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศยดี เต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชน ต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

๒.๔ หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต. และ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๒-๓	๓	ปฐมนิเทศ	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	-พนักงานที่บรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	-ก.อบต.จังหวัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนด และรายงานผลต่อบังคับบัญชา
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนา คุณธรรม และจริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรม และจริยธรรมใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	๒-๘	๑๔	ฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการ ประชาชน และดำเนิน ชีวิตได้อย่างปกติสุข	- หน่วยงานภายนอก -สำนักงานปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๒.๒ โครงการฝึกอบรม ผู้บริหาร ตามแผนการ ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา บริหารงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๖-๘	๕	ฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ผู้เข้าร่วม ฝึกอบรมมีความ เป็นผู้นำ สามารถนำ ความรู้ที่ได้มา บริหารงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	-สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น - หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๒.๓ โครงการ ฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติการตาม แผนการ ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาความรู้ใน การ ปฏิบัติงานใน หน้าที่	๑-๖	๑๐	ฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงาน เพิ่มขึ้น	-สถาบัน พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น - หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่ กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓. การศึกษา หรือดู งาน	๓.๑ โครงการศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพ	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๑-๘	พนักงาน ส่วน ตำบล และ พนักงาน ทั่วทุก คน	การศึกษา หรือดู งาน	๔๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-ผู้เข้าร่วม โครงการนำ ความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ใน การ ทำงานใน องค์กรได้อย่างดี	-สำนักงาน ปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบ ที่ กำหนดและ รายงานผล ต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑ โครงการสัมมนา / ประชุมเชิงปฏิบัติการ	-เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของ พนักงานส่วนตำบล	๒-๘	๒๐	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงาน
	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	-เพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานส่วนตำบลในการบริหารจัดการองค์กร	๓-๘	๑๐	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้เพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานปลัด	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	๒-๖	๕ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากร ในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	๒-๗	๕ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน / โครงการ	วัตถุประสงค์ / เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	๒-๗	๕ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๖ โครงการประชุมประจำเดือนผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในหน่วยงาน	- สรุปผลการปฏิบัติงาน ใน รอบเดือนที่ผ่านมา และแจ้งแนวทางการปฏิบัติงาน แจ้งกฎระเบียบ หนังสือสั่งการให้พนักงานส่วนตำบลทราบ	๒-๘	๔๐ คน	ประชุมชี้แจง	-	ทุกเดือน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	สำนักงานปลัด	ทดสอบตามแบบที่ กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๕. การสอนงาน การให้ คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่	- เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนอื่นได้	๒-๘	๑๕	-ให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกตำแหน่ง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	-สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้	ทุกส่วนราชการ	๕. การสอนงาน การให้ คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น

๒.๕ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๒.๖ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๒.๗ การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

บทที่ ๓

สรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อหิน สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุดบุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ