



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกับข้อ ๒๗๐ และ ๒๗๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนิรวัช ครองบัวบาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

๕๒

เห็นชอบ
ร่าง



แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



โปร่งใส
ตรวจสอบได้



มีประสิทธิภาพ
คุ้มค่า



บริการด้วยใจ
ใส่ใจประชาชน



พัฒนาอย่างยั่งยืน
เพื่อท้องถิ่น

เห็นชอบ

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้อง ดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรม ทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การ บริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตร หลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องการบริหารส่วนตำบลสามารถ เลือกใช้ วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจจะทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาคูลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาคูลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาคูลากร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย เช่น

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและ พัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ

ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570-2571 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และมีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด
- 2) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
- 3) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 4) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในหมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จึงพิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
- 2) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ 3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4) หลักสูตรด้านการบริหาร และ 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลาย

วิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาหรือดูงาน 4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา 5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ 6) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

4) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การติดตามประเมินผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปีถัดไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

1.2 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านและสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชุมชน โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามความต้องการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
 - (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
 - (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
 - (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
 - (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
 - (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
 - (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
 - (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
 - (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16 (10)

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(มาตรา 16 (5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา 68 (8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา16 (17)

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา67(7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

(3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา 17(18)

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วได้พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สรรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของ

บุคลากรตามกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นสำคัญ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(1) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะการบริหารโครงการ
- 2) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- 3) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 4) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(2) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- 2) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(3) ความต้องการพัฒนางาน

- 1) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- 2) งานจัดทำงบประมาณ
- 3) งานช่าง
- 4) งานธุรการ งานสารบรรณ

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

(1) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังทุกครั้ง พร้อมให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรม บุคลากรให้ความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
4. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

(2) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและขอจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่า

จำนวนบุคลากร

2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

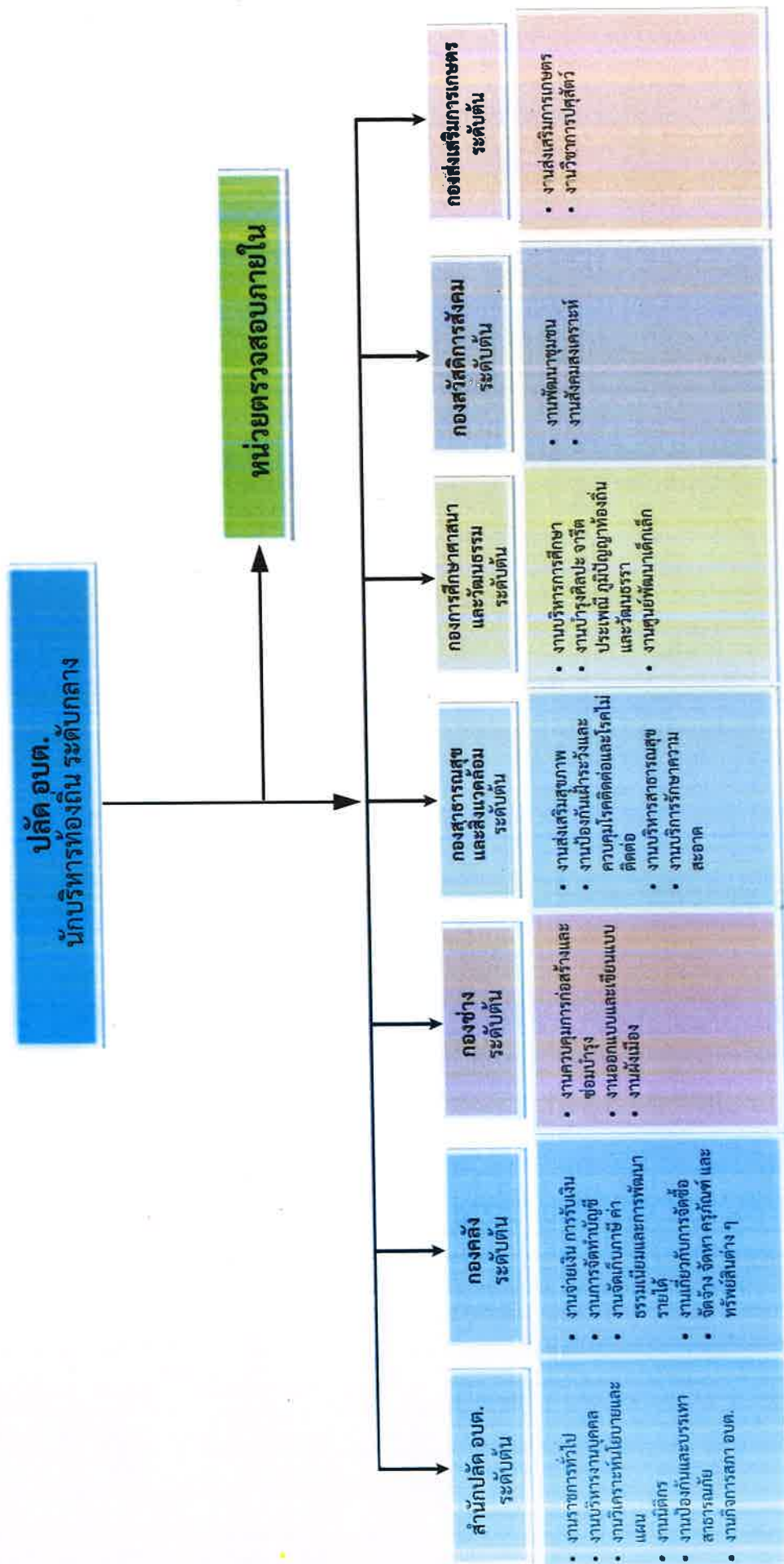
(3) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์ใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

1. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

(4) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์ใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ(ม.35)
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) 10-3-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ(ทักษะ)(รถยนต์ ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถน้ำอเนกประสงค์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานตกแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถ(รถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถน้ำอเนกประสงค์)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) 10-3-04-4202-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)</u>								
พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ ภาษี(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	ว่างเดิม(1)
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) 10-3-05-4703-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์(รถซ่อมไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) 10-3-06-3601-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) 10-3-08-3803-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	-	-	-	รอการ จัดสรรจาก สอ./สำนัก งบประมาณ
ครู 10-3-08-6600-283	1	1	1	1	-	-	-	
ครู 10-3-08-6600-284	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโค้งไต้</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	-	-	-	ร อ ก า ร จัดสรรจาก สธ./สำนัก งบประมาณ
ครู 10-3-08-6600-285	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) 10-3-11-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) 10-3-14-2109-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร(ปก.ชก.) 10-3-14-3401-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	66	70	70	70	+4	-	-	

2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	2	5	5	-	12
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา	2	1	-	4	-	-	7
พนักงานจ้าง	17	11	3	4	-	-	35
รวม	19	12	5	13	5	-	54
คิดเป็นร้อยละ	35.19	22.22	9.26	24.07	9.26	-	100.00

2.8 สายงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงานท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป 2) นักบริหารงานการคลัง 3) นักบริหารงานช่าง 4) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1) นักทรัพยากรบุคคล 2) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3) นิติกร 4) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) นักวิชาการเงินและบัญชี	1) เจ้าพนักงานธุรการ 2) เจ้าพนักงานพัสดุ 3) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 5) นายช่างโยธา

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
	5) นักบริหารงานเกษตร 6) นักบริหารงานการศึกษา 7) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	6) วิศวกรโยธา 7) นักวิชาการสุขาภิบาล 8) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

2.9 โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนากุศลกรต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนตำบลและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับ การพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 55		
บริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1.85
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1.85
วิชาการ	-	2	-	-	2	3	1	-	8	14.81
ทั่วไป	-	-	-	-	1	1	-	-	2	3.78
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	00.00
พนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบลและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	-	-	3	3	1	7	12.96
พนักงานจ้าง	1	3	7	6	4	7	3	4	35	64.81
รวม	1	5	7	6	7	15	8	5	54	
คิดเป็นร้อยละ	1.85	9.26	12.96	11.11	12.96	27.78	14.81	9.26	๑๐๐	

2.1 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุใน ระยะ 3 ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังและแผนพัฒนากุศลกร ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2570	2571	2572	
1	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
2	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
3	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-

5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
6	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
7	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
8	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
9	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
10	นิติกร	-	-	-	-
11	นายช่างโยธา	-	-	-	-
12	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จำนวน 54 ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างประกอบด้วย ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับพนักงานส่วนตำบลพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อภาวะเปลี่ยนแปลง

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(2) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(3) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้

ทักษะการสอบถามการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(4) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารเยนนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

1) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

4) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน

หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

5) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นการหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

7) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ก.อบต. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(2) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(4) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

3.5 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติการให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
7. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
8. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

3.6 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงาน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2570	2571	2572	
1	นายนิกร โอมังตุรัส	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ร.บ.ม.	29 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
	สำนักงานปลัด									
2	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.บ.ม.	29 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
3	สิบเอกเดชา คนที	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ร.บ.ม.	27 ปี	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
4	พันจัตินันต์ คำทวี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	ว.ท.บ.	28 ปี	-	-	-	-	
5	นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.บ.ม.	13 ปี	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
6	นางสาวบุษราภรณ์ นนทันทอด	นิติกร	ป.ก.	น.ต.บ.	2 เดือน	-	+1	-	-	
7	นางสาวศิริรัตน์ คำภู	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ร.บ.บ.	2 ปี	-	-	-	-	
8	นายเทพทวี หงษ์ไทย	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	บ.ร.บ.	2 ปี	-	-	-	-	
9	นางสาวณัฐพิชญา พุ่มพวง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ร.บ.	19 ปี	-	-	-	-	
10	นายพีรพัฒน์ ศรีสุเนิม	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	อ.ส.บ.	11 ปี	-	-	-	-	
11	นายบรรพการ ศรีภิรมย์	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	ปวส.ช่างไฟฟ้า	13 ปี	-	-	-	-	
12	นายศรวัชร แซ่แต้	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	ท.ล.บ.	2 ปี	-	-	-	-	
13	นายบรรจง คนที	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	ม.6	11 ปี	-	-	-	-	
14	นายอดิสร แสนประเสริฐ	คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	-	ว.ท.บ.	4 ปี	-	-	-	-	
15	นายนำโชค ะวีวรรณ	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	บ.ร.บ.	5 ปี	-	-	-	-	
16	นายพิพัฒน์ ภริมย์กิจ	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	ปวส.	5 ปี	-	-	-	-	
17	นายภูษฎา บำรุง	คนงานทั่วไป(ขับรถกู้ชีพ)	-	ช่างกลเกษตร	5 ปี	-	-	-	-	
18	นางวรารักษ์ ภูดินแดน	การโรง	-	ปวส.เครื่องกล	8 ปี	-	-	-	-	
19	นายธีระพล น้อยเจริญ	คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	-	ม.6	2 ปี	-	-	-	-	
20	นายอวยชัย หงษ์ทัย	พนักงานขับรถยนต์(ร่อนน้ำบนบ่อประสงค์)	-	ร.บ.บ.	2 ปี	-	-	-	-	
21	นายบุญเอก คำพรม	พนักงานดับเพลิง	-	ม.6	2 ปี	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ การศึกษา	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	2570	2571	2572
22	นายธีรพงษ์ ภิรมย์กิจ	พนักงานดับเพลิง	-	ม.6	2 ปี	-	-	-	-	-
23	นางสาวเบญญาภา ตวีเศษ	คนงานทั่วไป	-	ม.6	2 ปี	-	-	-	-	-
	กองคลัง									
24	นางนภาพร หาดูรบ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.ม.	21 ปี	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
25	นางสาวสุทิน ครองบัวบาน	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	ร.บ.บ.	15 ปี	-	-	-	-	-
26	นางสาวสุพรรณีย์ เหลือชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	บธ.บ.	13 ปี	-	-	-	-	-
27	นางสาวดวงใจ ลาภเกิด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวช.	3 ปี	-	-	-	-	-
				พาณิชย์กรรม						
28	นายสมชาย ภิรมย์กิจ	พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)	-	ม.6	12 ปี	-	-	-	-	-
29	นางสาวทิพภา เอื้อศรี	คนงานทั่วไป	-	ม.6	1 ปี	-	-	-	-	-
30	นางสาวพัชร มาลา	คนงานทั่วไป	-	ค.บ.	1 ปี	-	-	-	-	-
	กองช่าง									
31	นายครุฑ มิตร์สันติยะ	วิศวกรโยธา	ชก.	ว.ค.บ.	22 ปี	-	-	-	-	-
32	นายพญู ปิโยฤกุล	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. ช่างก่อสร้าง	21 ปี	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	-
33	นายอนุชา ภูดินแดน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปวส. ช่างก่อสร้าง	15 ปี	-	-	-	-	-
34	นายธิติพันธ์ จ่านชอบ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	1 ปี	-	-	-	-	-
35	นางสาวรัชฎาภรณ์ คำจุมพล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวส. บริหารธุรกิจ	3 ปี	-	-	-	-	-
36	นายพัชรพร พรหมแดง	คนงานทั่วไป	-	ม.6	4 ปี	-	-	-	-	-
37	นายประเมศ เหล่าบัวบาน	พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้า	-	ม.6	4 ปี	-	-	-	-	-
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
38	นายเกศรินทร์ ตั้งเพียร	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วท.บ.	3 ปี	-	-	-	-	-
39	นายปัญญา สามารถกิจ	พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	ม.6	13 ปี	-	-	-	-	-
40	นายศิริชัย หงษ์ไทย	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	ม.6	4 ปี	-	-	-	-	-
41	นายสิทธิชัย จิรยา	พนักงานประจำรถขยะ	-	ม.6	4 ปี	-	-	-	-	-
42	นายสุริยา เหล่าเชื้อ	พนักงานประจำรถขยะ	-	ม.6	4 ปี	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2570	2571	2572	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
43	นางพรพิมล สิม่า	ครู	-	ค.บ.	14 ปี	-	-	-	-	
44	นางบุญเพิ่ม ภิรมย์กิจ	ครู	-	ค.บ.	13 ปี	-	-	-	-	
45	นางปัทมสร สังข์ทอง	ครู	-	ค.บ.	13 ปี	-	-	-	-	
46	นางประหยัด ขาวปี	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ค.บ.	11 ปี	-	-	-	-	
47	นางณิชาภัทร สุขนาแข็ง	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ค.บ.	18 ปี	-	-	-	-	
48	นางสาวเบนิดา ปักกระถา	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	5 ปี	-	-	-	-	
49	นางเพ็ญพิชชา รักตลาด	ผู้ดูแลเด็ก	-	ม.6	10 ปี	-	-	-	-	
50	นางศรินยา คนที	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ค.บ.	10 ปี	-	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม									
51	นางนิชภา จันทร์นัส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	ปวส.การบัญชี	12 ปี	-	-	-	-	
52	นางสาวธรรดา ศรีชนะ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	วท.บ.	5 ปี	-	-	-	-	
53	นายภาณุเดช แสนณรงค์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ร.บ.	19 ปี	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
54	นางสาวนันท์พัชร หิรัญเข้ว่า	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บธ.บ.	1 ปี	-	+1	-	-	
							+2	-	-	
รวม										

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของหน่วยงาน ดังนี้

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand 4.0”

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนี้

- 1) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

4.3 ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

4.4 เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปี เพื่อพัฒนาศูนย์พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- 1) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- 3) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ของหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)		2570	2571	2572		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	11	11	11		100,000	100,000	100,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
2) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมที่กำหนด (ระดับ 5)	3	3	3		12,000	12,000	12,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
3) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุครีเทล 2) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ 80) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (1 ผลงาน/ส่วนราชการ)	20	20	20		100,000	100,000	100,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการหรือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
รวม			44	44	44		232,000	232,000	232,000	1) การพัฒนาตนเอง 2) การสัมมนา	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)		2570	2571	2572		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	5	5	5		12,000	12,000	12,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	2) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 80)	30	30	30		-	-	-	1) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	1) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (1 คู่มือ / ส่วนราชการ)	5	5	5		20,000	20,000	20,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
รวม			40	40	40		32,000	32,000	32,000		

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2570 (คน)	2571 (คน)	2572 (คน)	2570 (บาท)	2571 (บาท)	2572 (บาท)			
1) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	1) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	20	20	20	30,000	30,000	30,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน	
	2) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรบริหารส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 100)	40	40	40	10,000	10,000	10,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน	
3) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	1) โครงการจัดกีฬาของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ 80)	55	55	55	100,000	100,000	100,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน	
	2) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ 80)	50	50	50	400,000	400,000	400,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน	
รวม			165	165	165	540,000	540,000	540,000			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	2	2	2	60,000	60,000	60,000	
2	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4	232,000	232,000	232,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	3	3	3	32,000	32,000	32,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความรู้ในองค์กร	4	4	4	540,000	540,000	540,000	
รวม		13	13	13	864,000	864,000	864,000	

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานทราบ

ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| 1) นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | เป็นประธานกรรมการ |
| 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | เป็นกรรมการ |
| 3) หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| 4) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| 5) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

6. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อปี
8. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น 3 ปี (ระดับ 5)

5.3 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ที่ ๑๗๘ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่ คณะกรรมการการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้หน้าที่จัดทำแผนแม่บทพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายมีเข้ารับการพัฒนาลักษณะการพัฒนา วิธีการพัฒนา และงบประมาณที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจัดสรรสำหรับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนิรวิช ครองบัวบาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โทร. 044-056007 ต่อ 13

ที่ ชย 80401/723

วันที่ 3 กรกฎาคม 2569

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ 154/2569 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2569 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาปรับปรุงอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสม สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีความเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าประชุมในวันอังคาร ที่ 7 กรกฎาคม 2569 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอให้เข้าร่วมประชุม ตามวันเวลา สถานที่ดังกล่าว

(นายนิรวัช ครองบัวบาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

วัน อังคาร ที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ชั้น 2

ระเบียบวาระที่ 1 ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ 154/2569 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2569
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 3 สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 4 เสนอให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 5 เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

5.1 พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

.....
.....

5.2 พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่นๆ

.....
.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

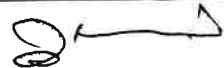
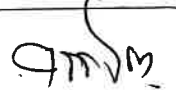
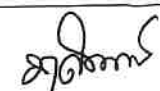
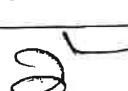
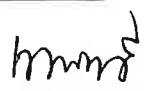
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ครั้งที่ 1/2569

วัน อังคาร ที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ชั้น 2

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1.	นายนิรวัช ครองบัวบาน	นายก อบต.หนองบัวบาน ประธานกรรมการ	
2.	นายนิกร โสมจิตร์	ปลัด อบต. หนองบัวบาน กรรมการ	
3.	นางนภาพร หาดูรบ	นักวิชาการการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
4.	นางนิชาภา จันทน์น้ำใส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	
5.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ	
6.	นายครรชิต มิตรสันเทียะ	วิศวกรโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
7.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ	
8.	นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร	นักวิชาการสุขาภิบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	
9.	นางสวณันท์พิพร หิรัญเข้ว่า	นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรรมการ	นันท์พิพร
10.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	
11.	นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	101
12.	นายเทพทวี หงษ์ไทย	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ	



(สำเนา)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันอังคาร ที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายนิรวัช ครองบัวบาน	นายก อบต.หนองบัวบาน ประธานกรรมการ	นิรวัช ครองบัวบาน
๒.	นายนิกร โสมจตุรัส	ปลัด อบต. หนองบัวบาน กรรมการ	นิกร โสมจตุรัส
๓.	นางนภาพร หาดูรบ	นักวิชาการการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	นภาพร หาดูรบ
๔.	นางนิชาภา จันทน์น้ำใส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ	นิชาภา จันทน์น้ำใส
๕.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ	อัญชลี ผ่านประดิษฐ์
๖.	นายครรชิต มิตรสันเทียะ	วิศวกรโยธา รักษาการแทนผู้อำนวยการ กองช่าง กรรมการ	ครรชิต มิตรสันเทียะ
๗.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ	อัญชลี ผ่านประดิษฐ์
๘.	นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร	นักวิชาการสุขาภิบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ	มฤคินทร์ ตั้งเพียร
๙.	นางสาวนันท์ชพร หิรัญเขว่า	นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรรมการ	นันท์ชพร หิรัญเขว่า
๑๐.	นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	อัญชลี ผ่านประดิษฐ์
๑๑.	นางสาวยุภาพิณธ์ เลิศบัวบาน	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	ยุภาพิณธ์ เลิศบัวบาน
๑๒.	นายเทพทวี หงษ์ไทย	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ	เทพทวี หงษ์ไทย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายนิรวัช ครองบัวบาน

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ครี

นายก อบต.หนองบัวบาน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายนิรวัช ครองบัวบาน ๔.๑ แจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

นายก อบต.หนองบัวบาน

๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ที่ ๑๕๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วยระยะ 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี(พ.ศ.2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

/แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตลอดจนการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ตามรอบระยะเวลา 3 ปี ต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -

๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

นายนิรวัช ครอบบัวบาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง ครับ

นายก อบต.หนองบัวบาน

นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน มีรายละเอียดดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัด

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

๒. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

/หมวด ๒...

หมวด ๒

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๔/๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ระดับตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีระดับดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

/(ค) ระดับสูง...

- (ค) ระดับสูง
- (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ
 - (ข) ระดับชำนาญการ
 - (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติงาน
 - (ข) ระดับชำนาญงาน
 - (ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นท้ายประกาศนี้

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๔.๑ สายงานและตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีสายงานและตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู
- (๓) สายงานสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) , ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ข้อ ๔.๒ จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

/๔.๒.๑ สายงาน...

๔.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง มีการกำหนดจำนวนผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒.๒ สายงานการสอน ให้กำหนดตำแหน่งได้ดังนี้

(๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู ให้เป็นไปตามอัตราส่วนจำนวนเด็กปฐมวัยต่อจำนวนครูผู้ช่วยและครู โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ หากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

(๒) ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยจำนวนห้องละ ๒๐ คน และหากมีเด็กปฐมวัยมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

๔.๒.๓ สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีครูผู้ช่วยและหรือครู ตาม ๔.๒.๒ (๑)

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ แจกแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ให้องค์การ...

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท.จ.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาหรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

โดยให้คำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒. ศึกษา...

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตราคลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.)พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรระมัดระวังให้ตำแหน่ง

นางงาน...

ในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๖ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๖.๗ การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการ เสนอข้อมูลโดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.อบต.จ.ชัยภูมิ และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ

นายนิกร โหมจตุรัส - ผมขออ้างอิงจากข้อมูลตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570) ปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งได้ประกาศใช้ ณ วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน และเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต่อไป มีรายละเอียดสาระสำคัญคือ จากการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน นำสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของท้องถิ่น มาเป็นองค์ประกอบในการประเมินการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทั้ง ๘ ยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รวมถึงพัฒนาท้องถิ่นให้มีทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจน พึ่งตนเองได้ทั้งการผลักดัน ส่งเสริมด้านการทำการเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ได้อาหารปลอดภัย มีการแปรรูปเพิ่มมูลค่า โดยมีการวางแผนและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาจากระดับครัวเรือนให้มีมาตรฐาน ที่นำเอาเทคโนโลยี ตลอดจนมุ่งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

จะเห็นว่าพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานของเราส่วนมากจะเป็นพื้นที่ทางการเกษตร ปัจจุบันเรามีสถานีสูบน้ำ จำนวน 4 แห่ง และจะมีการถ่ายโอนสถานีสูบน้ำจากกรมชลประทานอีก 2 แห่ง นอกจากงานส่งเสริมการเกษตรแล้ว ในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบลหนองบัวบานก็ยังคงสำคัญอยู่ ซึ่งถนนบางเส้นอาจต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานและงานก่อสร้างอื่นๆ งานด้านสาธารณสุขการควบคุมโรคติดต่อ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนภายในตำบลได้มีสุขภาพที่แข็งแรง งานด้านการศึกษาเราควรส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ร่วมกันพิจารณาโดยให้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วยระยะ 3 ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 25542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบานนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ตลอดจนคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

ขอสอบถามฝ่ายเลขา ปัจจุบันนี้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของเรามีภาระค่าใช้จ่ายตอนนี้อยู่เท่าไร

นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 33.03%ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 259 หลังปรับชดเชยพนักงานจ้างแล้ว

นายนิกร โฮมจัตุรัส - ตอนนี้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร 35 อยู่ที่ 33.03 % ยังถือว่าสูงอยู่ ซึ่งยอดนี้ยังไม่ได้ปรับ
ปลัด อบต. เงินเดือนของข้าราชการ ครั้งที่ 1 รอบเมษายน 2569 และเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 2 รอบตุลาคม 2569 และพนักงานจ้าง ครั้งที่ 2 รอบตุลาคม 2569 ใช่ไหมครับ

นางสาวยุภาพันธ์ เลิศบัวบาน ใช่ค่ะ ยังไม่ได้ปรับ ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้
นักทรัพยากรบุคคล คำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.2563 ด้วย แนวทางในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ก.จ./ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ./ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3 /ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง

/พ.ร.บ.ระเบียบ...

พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่าย
ด้านบุคลากรฯ ดังนี้

“1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่
กำหนดตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ปรับลด
ค่าใช้จ่ายโดยจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็น
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลดังกล่าว องค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- 1) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณา
จ้างเหมาบริการตาม(2)
- 2) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การ
เก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น
- 3) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อน
กำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”

นายนิกร โสมจิตต์ ตามที่ ก.กลาง ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กร
ปลัด อบต. ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
กับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558
ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เจตนารมณ์ของ ก.กลาง คือต้องการให้มี
ข้าราชการให้ครบตามโครงสร้าง อบต.หนองบัวบาน มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น จะต้อง
มี ข้าราชการ 4 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง 1 ตำแหน่ง ข้าราชการ 3 ตำแหน่ง ต้อง
มีตำแหน่งประเภทนักวิชาการอย่างน้อย 1 ตำแหน่ง จึงจะครบตามโครงสร้าง จะเห็นได้ว่า
บางกองไม่มีตำแหน่งข้าราชการ มีแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งไม่เป็นไปตาม
เจตนารมณ์ของ ก.กลาง อาจจะเป็นเพราะตอนนี้ ภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ดังนั้น เรา
ควรมาพิจารณาปรับลดตำแหน่งงานที่มีปริมาณงานน้อย หรือมีแต่ไม่คุ้มกับค่าจ้าง หรือ
เป็นตำแหน่งที่ว่าง ถ้าหากจะเพิ่มอัตรากำลังควรเพิ่มในส่วนของการเป็นตำแหน่ง
ที่สำคัญกับภารกิจงานที่เราทำอยู่ และต้องการคนมาทำงานเพื่อบริการประชาชน ทั้งในด้าน
โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา เป็นต้น หรือในส่วน
ราชการนั้นไม่มีข้าราชการอยู่เลย ควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการเข้าไปนะ
ครับ ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้างต้นไปแล้ว ขอให้ทุก
ท่านได้พิจารณาตามเอกสารแสดงปริมาณงานของแต่ละสำนัก/กอง แต่ละตำแหน่ง ตามที่
ทางฝ่ายเลขานุการได้แจกในที่ประชุม ว่ามีภารกิจงานไหนที่มีปริมาณงานน้อย หรือว่าไม่คุ้มค่า
กับค่าจ้าง หรือว่าอาจจะให้ตำแหน่งอื่นทำทดแทนกันได้

นายครรชิต มิตร์สันธิยะ ในกองช่างตอนนี้มีกรอบอัตรากำลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น(ว่าง)
วิศวกรโยธา รักษาการแทน วิศวกรโยธา ชก.(มีนครอง) นายช่างโยธา ชก.(มีนครอง) ซึ่งยังไม่ครบตาม
ผู้อำนวยการกองช่าง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ผมจึงเสนอกำหนดตำแหน่ง

/เพิ่มตาม...

เพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา ซึ่งในงานสำรวจ งานรังวัด คำนวณ ตรวจสอบ จัดทำแผนที่ แผนผัง ซึ่งในงานนี้มีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ปัจจุบันข้าราชการที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอ ตลอดจนเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างด้วย สำหรับพนักงานจ้าง มีดังนี้ ผู้ช่วยนักผังเมือง(ว่าง) ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีนครอง) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีนครอง) พนักงานขับรถยนต์(รถซ่อมไฟฟ้า) (มีนครอง) คนงานทั่วไป(มีนครอง) ผมจึงขอเสนอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักผังเมือง จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากเคยประกาศสรรหาแล้ว ปรากฏว่าไม่มีผู้มาสมัคร และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 และปรับแก้ตำแหน่งด้วยครับ

สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ

ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักผังเมือง จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

นายมฤคินทร์ ตั้งเพียร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ 2 ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล รักษาราชการแทน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้น(ว่าง)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.(มีนครอง) พนักงานจ้าง มีดังนี้ พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) 2 อัตรา ว่าง 1 อัตรา มีนครอง 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 6 อัตรา(มีนครองทั้งหมด) ผมจึงเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีผมทำงานอยู่คนเดียวในกอง ซึ่งอาจทำงานได้ไม่ทั่วถึงในงานที่รับผิดชอบ เช่น งานควบคุมโรคระบาด งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และอื่นๆ บางครั้งอาจออกพื้นที่ไม่ทันเนื่องจากมีคนเดียว และไม่ครอบคลุมถึงความต้องการของประชาชน และผมขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากคนเก่าได้เกษียณไปแล้ว และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) จำนวน 1 อัตรา และพนักงานประจำรถขยะ จำนวน 2 อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายอีกทางหนึ่งด้วย และสามารถจ้างเหมาได้

สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา

นางนภาพรณ์ หาญรบ กองคลัง ปัจจุบันมีข้าราชการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น(ว่าง) นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(มีนครอง) ผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่ง พนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.(ว่าง) และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(ว่าง) สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ได้ทำเรื่องขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปแล้ว พนักงานจ้าง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีนครอง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้(มีนครอง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(มีนครอง) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)(มีนครอง) คนงานทั่วไป มี 3 อัตรา ว่าง 1 อัตรา มีนครอง 2 อัตรา สำหรับกองคลัง ขอยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมค่ะ

นางนิชาภา จันทน์น้ำใส กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีข้าราชการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาการแทน สวัสดิการสังคม ต้น(ว่าง) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ชง.(มีนครอง) มีพนักงานจ้าง ดังนี้ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(มีนครอง) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(มีนครอง) สำหรับกองสวัสดิการสังคม ขอยืนยันตามแผนอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายนิกร โหมจตุรัส พลัด อดต. ผมเห็นว่าในส่วนราชการที่ยังไม่มีข้าราชการประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป นั้น ควรมีอัตรากำลังของข้าราชการไว้ เพื่อจะได้มีข้าราชการมารับผิดชอบในส่วนราชการ โดยตรง ในการสรรหาอาจจะรับโอน(ย้าย) หรือขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ก็ได้ อย่างเช่น กองส่งเสริมการเกษตร ไม่มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการประเภท วิชาการหรือประเภททั่วไปแม้แต่ตำแหน่งเดียว มีแต่จ้างเหมาบริการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานเอกสารสำนักงาน พื้นที่ตำบลหนองบัวบานส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตร ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเกือบทั้งหมด ดังนั้น จึงมีความสำคัญที่จะเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ ในตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา เพื่อส่งเสริมศักยภาพ และขีดความสามารถ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลักได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง โคเนื้อและไก่บ้าน โดยดำเนินการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเกษตร ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ไปพร้อมกัน การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเกษตรจะเป็นการต่อยอดจาก ศักยภาพของตำบลหนองบัวบานที่มีอยู่แล้ว คือการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานทาง การเกษตร ระบบชลประทาน ระบบการผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในขณะ ที่ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนจะเน้นการน้อมนำแนวทางการ ดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หากได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านงานการเกษตรแล้ว จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผมขอเสนอเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา ผมขออ้างอิงจากข้อมูล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.2566-2570) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ซึ่งได้ ประกาศใช้ ณ วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564 ส่วนที่ 4 การติดตามและประเมินผล ข้อ 4.4 ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต 4.4.1 ผลประทบนำไปสู่ อนาคต “1.3 ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย การศึกษาดำ ประชาชนในตำบลยังมีคน รายได้น้อย มีหนี้สินเยอะ ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต ค่าครองชีพสูง แนวทางการแก้ไข

ปัญหา...

ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ สาธิตการประกอบอาชีพ ช่วยเหลือประชาชนซ่อมแซมบ้านคนจน ผู้มีรายได้น้อย ส่งเสริมด้านการศึกษาโดยการจัดการบริการสาธารณด้านการศึกษา การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ให้กับเด็กนักเรียน จ้างเด็กนักเรียนในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อมีรายได้” จะเห็นได้ว่าในอนาคตการศึกษานั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพ อบต.ควรส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ตลอดจนพัฒนาด้านศาสนา คุณธรรมจริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่าสืบไป

ผมได้พิจารณาตามปริมาณงานที่ได้เสนอมาแล้ว ในงานประชาสัมพันธ์ ผมเห็นว่าในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ จะต้องมีความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานพอสมควร เนื่องจากจำแนกปัญหาตาม โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ “1. ด้านการปฏิบัติการ 1.1 จัดกิจกรรมตามโครงการประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 1.2 สรุปรวบรวมความคิดเห็นของประชาชน และรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่างๆ และสรุปผลเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ 1.3 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวิจัย วางแผนการประชาสัมพันธ์และติดตามผล ฯลฯ... 2. ด้านการวางแผน วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ฯลฯ...” ปัจจุบันงานประชาสัมพันธ์ของ อบต.หนองบัวบานนั้น มีปริมาณงานที่ไม่มากและมีความยุ่งยากซับซ้อนน้อยเกินไป งานที่ทำได้แก่ ลงประชาสัมพันธ์ในเวปไซด์ เฟสบุค และประชาสัมพันธ์จดหมายข่าว ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่ละสำนัก/กอง เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยตรงอยู่แล้ว และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จะเห็นได้ว่างานประชาสัมพันธ์ที่ทำอยู่ตอนนี้มีลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ “1. ด้านการปฏิบัติงาน (1.12) ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานบริหารงานทั่วไป งานการบริหารงานบุคคล งานพัสดุครุภัณฑ์ งานงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และงานประชุม ฯลฯ... 2. ด้านบริการ 2.1 ให้คำปรึกษาและแนะนำในเบื้องต้นแก่บุคลากร ประชาชน ผู้ที่มาติดต่อและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ... 2.2 ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ... 2.3 ให้บริการข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป” จะเห็นได้ว่าในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการได้กำหนดหน้าที่บริการประชาชน งานประชาสัมพันธ์ไว้เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นภารกิจงานที่ใช้เจ้าพนักงานธุรการมาปฏิบัติงานได้และตอนนี้ก็ทำอยู่แล้ว ตามกรอบอัตรากำลังของ อบต.หนองบัวบาน มีตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการและผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา ถือว่าเพียงพอแล้ว จึงไม่มีความ

/จำเป็นต้อง...

จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ที่จ้างวุฒิปริญญาตรี ซึ่งเป็นค่าจ้างที่สูงมาก จึงเสนอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างใหม่ และปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน โดยได้พิจารณาจากความยุ่งยากของงาน ปริมาณงาน และความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถมอบหมายส่วนงานอื่นที่มีอยู่ได้และหมดสัญญาจ้างในวันที่ 30 กันยายน 2569 ทั้งนี้ อาจจะพิจารณาจ้างเหมาในส่วนงานที่ยังขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบ ถือปฏิบัติตามแนวทางหนังสือ สำนักงาน ก.จ./ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3 /ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างของส่วนราชการ

<u>ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.</u>	จำนวน	1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
<u>ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.</u>	จำนวน	1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
<u>ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
<u>ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์</u>	จำนวน	1 ตำแหน่ง	1 อัตรา

นายนิรวัช ครองบัวบาน - ผมเห็นด้วยกับท่านปลัดครับ หัวหน้าสำนักปลัด มีความเห็นต่างจากนี้ไหมครับ
นายก อบต.หนองบัวบาน

นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์ แล้วแต่ดุลพินิจท่านนายก อบต.หนองบัวบานคะ
หัวหน้าสำนักปลัด

นางนภาพรณ์ หาญรบ ดิฉันคิดว่าที่ภาระค่าใช้จ่ายของเราสูง อาจเป็นเพราะ อบต.เราจ้างวุฒิปริญญาตรี
นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาการแทน มากเกินไปคะ
ผู้อำนวยการกองคลัง

นายนิรวัช ครองบัวบาน ในการปรับลด ยุบเลิกตำแหน่งนั้น ผมขอกำชับให้หัวหน้าส่วนราชการ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงาน ว่ายังมีการปฏิบัติงานอยู่ไหมหรือว่ามี แต่การจ้างงานไม่มีความคุ้มค่ากับค่าจ้าง ในอนาคตก็ต้องมีแนวโน้มที่จะปรับลด ยุบเลิกตำแหน่งอยู่แล้ว คงไม่มีแผนการปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มในส่วนของพนักงานจ้าง เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ของเรายังถือว่าสูงอยู่ แต่ยังมีความจำเป็นหากต้องเพิ่มข้าราชการที่ยังมีความจำเป็นต่อการพัฒนาตำบลหนองบัวบานในด้านต่างๆ และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างครับ

/นางสาวอัญชลี...

นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์ สรุปว่าที่ประชุมมีความเห็นให้ยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
หัวหน้าสำนักปลัด ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ยุบเลิกตำแหน่ง

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| 1) ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ | จำนวน 1 อัตรา |
| 2) ผู้ช่วยนักผังเมือง | จำนวน 1 อัตรา |
| 3) พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 4) พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 5) พนักงานประจำรถขยะ | จำนวน 2 อัตรา |

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามโครงสร้างส่วนราชการ

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 2) นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 3) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน 1 อัตรา |
| 4) นายช่างสำรวจ ปง./ชง. | จำนวน 1 อัตรา |

มีท่านใดจะเสนอหรือมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าที่ประชุมเห็นชอบนะคะ

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๖. ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองบัวบาน รายละเอียดตาม ข้อ ๘.๑ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน รายละเอียดดังนี้



/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) 10-3-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทำหน้าที่บันทึกข้อมูล)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ(รถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถกู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถน้ำอเนกประสงค์)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 10-3-04-4202-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) 10-3-05-4703-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถซ่อมไฟฟ้าสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) 10-3-06-3601-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานประจำรถยนต์(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 10-3-08-3803-001	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวบาน</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอการจัดสรรจาก สธ. /สำนักงานประมาณ
ครู 10-3-08-6600-283	1	1	1	1	-	-	-	
ครู 10-3-08-6600-284	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สถ. /สำนักงานประมาณ
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกโตนด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-08-6600-285								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
10-3-11-2105-001								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-11-4801-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		จะต้องใช้ในช่วงระยะ			เพิ่ม/ลด			
		เวลา 3 ปีข้างหน้า						
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) 10-3-14-2109-001 นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) 10-3-14-3401-001	1 0	1 1	1 1	1 1	- +1	- -	- -	 กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	66	70	70	70	+4	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๘๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๗๒
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๖๒

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอ
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ ให้ความ
เห็นชอบต่อไป

๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙
มิถุนายน ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้อง
ประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการ
พัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ

การติดตาม...

๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. ขี้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๑๔

ส่วนที่ ๑

การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๓๑

ข้อ ๒๔๑ การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.อบต. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

๓๒

ข้อ ๒๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๔๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๔๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๓๓

ข้อ ๒๔๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น

๓๔

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา

/(๓) หลักสูตร..

- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

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

ฯลฯ

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน

จึงนำเสนอเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวบาน ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ)

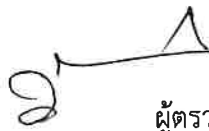


ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวอุษาพันธ์ เลิศบัวบาน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

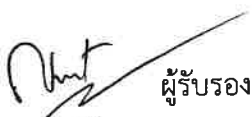


ผู้ตรวจรายการประชุม

(นางสาวอัญชลี ผ่านประดิษฐ์)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายการประชุม

(นายนิรวัช ครองบัวบาน)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

