

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง  
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง  
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

# สารบัญ

หน้า

## บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง ๓
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๗

## บทที่ ๒: วัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์การพัฒนา ๑๓
- เป้าหมายการพัฒนา ๑๓

## บทที่ ๓: กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๑๔

## บทที่ ๔: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- สรุปผลการวิเคราะห์ HR SWOT ๑๗

## บทที่ ๕: ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงฯ

- วิสัยทัศน์ ๒๐
- พันธกิจ ๒๐
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงฯ ๒๐

## ส่วนที่ ๖ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

- หลักสูตรการพัฒนา ๒๒
- วิธีการพัฒนา ๒๓
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๒๔
- บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ ๓๒

## ส่วนที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๔๒

## ส่วนที่ ๘ : การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

- การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๔๔
- บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ๔๖

## บทที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๑ งานวิชาการเกษตร</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๓ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๑ งานวิชาการเกษตร</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕.๓ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ด้วย และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาลงข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายคมสันต์ สันติผลธรรม	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๔๖,๕๖๐	
๒	นางธัญญ์เรี คล่องแคล่ว	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๔,๖๘๐	
๓	ส.นักปลัด อบต. นางสาวปิ่นมณี ขาญชนะวิวัฒน์	อำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๓,๐๐๐	
๔	นางสาวกรรกร ชูจิตร	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๗,๕๗๐	
๕	นางสาวกันยรัตน์ รัตสาย	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓,๕๕๐	
๖	นางปัญญาอุตม์ โพธิยะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔,๑๑๐	
๗	นายภิญโญ ท่วมไธสง	นิติกร	ชก.	๓๐,๒๒๐	
๘	นางสาวเนาวรัตน์ กอนเสน	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๖,๖๐๐	
๙	นายอัครเดช รื่นฤทธิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	บง.	๒๑,๗๐๐	
	พนักงานจ้าง				
๑๐	นายพรทิวี สร้อยสน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	-ว่าง-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	นางสาววิชชา เขื่อนันท์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	-ว่าง-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔	นายสายชล สิงห์โตเผือก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒,๕๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕	นายรุ่งโรจน์ เจริญรัตน์	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖	นางสาวโสภา จุลคำ	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	นางวรรณวิมล พงษ์มี	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๘	นายปฏิวัติ คงชื่น	คณงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองคลัง				
๑๙	นางสาวศิริกัญญา จันทร์แดง	อำนาจการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๔,๑๑๐	
๒๐	นางสาวศรัณรัตน์ ประครองพันธ์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘,๐๓๐	
๒๑	นางสาวสุภาวรี มีบุญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๕,๐๖๐	
๒๒	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	-	
	พนักงานจ้าง				
๒๓	-ว่าง-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๔	นางสาวสุปราณี ไหว่อง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๕	นางสาวอรุณญา ยะประดิษฐ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๘๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๖	นางสาวพัชรินทร์ ทองเล็ก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง				
๒๗	นายวิวัฒน์ เศรษฐธาตุนาคักดี	อำนาจการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๓,๕๖๐	
๒๘	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	-	
๒๙	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	-	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	<b>พนักงานจ้าง</b>				
๓๐	นายอนุพันธ์ พิมพิทธิ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๙๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๑	นายไชยฤทธิ์ แสงดำ	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๒	นายอัมรินทร์ ยิ่งยง	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๓	นางสาวศรุดา เจริญรัตน์	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๔	นายสุชิน สมสกุล	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๕	นายจิระเดช นิมนวล	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๖	นายบุญยืน ยิ่งยง	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
๓๗	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	-	
๓๘	นางสาวรัชนี พรภาศรี	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๗,๒๙๐	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาวแก้วใจ ต้นเสียง	ครู	คศ.๑	-	
๔๐	นางสาวมาลัย เกสร	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๔,๕๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>				
๔๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	-	
๔๒	นางจิตตรา แดงรอด	พนักงานสุบน้ำ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๓	นางมะลิ พิมพิทธิ์	พนักงานสุบน้ำ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๔	นายชลอ เครือใหญ่	พนักงานสุบน้ำ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป



### อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้ กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้วิเคราะห์ swot ได้ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีนโยบายการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ๒. ระเบียบ/กฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๔. มีนโยบายที่จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูลการฝึกอบรม ฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ระบบบันทึกข้อมูลการลา เป็นต้น ๕. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นข้อมูล ๖. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในแต่ละระดับ ๗. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ทำให้มีความคล่องตัวรวดเร็วกระชับและถูกต้อง ๘. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๙. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. ระเบียบกฎหมายหนังสือสั่งการยังไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ ๔. ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๕. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรและตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๖. การวางหลักเกณฑ์และวิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนายังไม่เหมาะสม ๗. ขาดการบริหารงานการฝึกอบรมในภาพรวมทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ๘. ขาดการวางแผนระบบการสรรหา คัดเลือก และแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน ๙. ขาดการประชาสัมพันธ์และมีระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่ง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนขึ้น</p> <p>๒. มีระเบียบ/ข้อกำหนดที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดีมีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้มีระบบการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p>	<p>๑. ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน บางอย่างใช้เกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบางอย่างใช้เกณฑ์ของ ก.พ.</p> <p>๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจนและขาดการประสานงานที่เป็นรูปธรรม</p>

## ๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง</p> <p>๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในหน้าที่</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้านที่เหมาะสม</p> <p>๕. มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงสุดขึ้นทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท</p> <p>๖. บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีวุฒิการศึกษาและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. บุคลากรยังขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ทำงานได้ล่าช้าทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร</p> <p>๓. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการเงินงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น</p> <p>๔. บุคลากรขาดการเรียนรู้และเตรียมพร้อมรับเรื่องการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย</p> <p>๖. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง ทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรมีความรู้ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง ทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้</p> <p>๓. บุคลากรบางคนขาดความรู้ ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร</p>

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ )

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรโดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน</p> <p>๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น</p>	<p>๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๒. เครื่องมือเครื่องใช้บางอย่างเก่าเสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา</p>

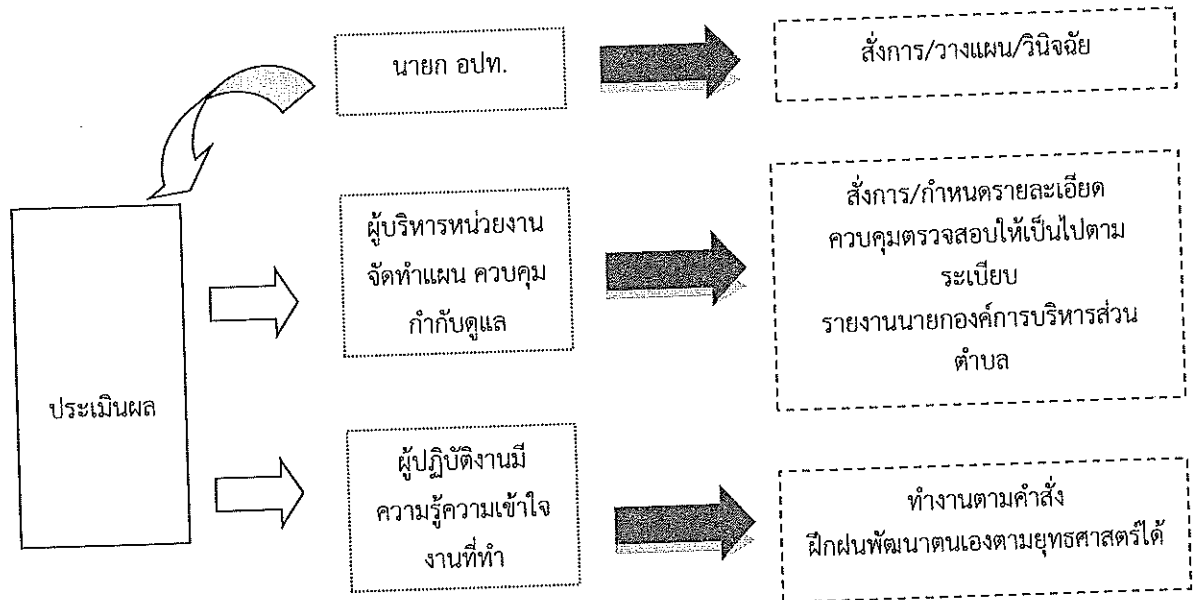
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
<p>๑. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๒. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจของประเทศมีเปลี่ยนแปลงไปตามความผันผวนทางการเมืองถึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. ระเบียบในการจัดซื้อจัดจ้างมีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความคาดเคลื่อนในการปฏิบัติ</p>

## ๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

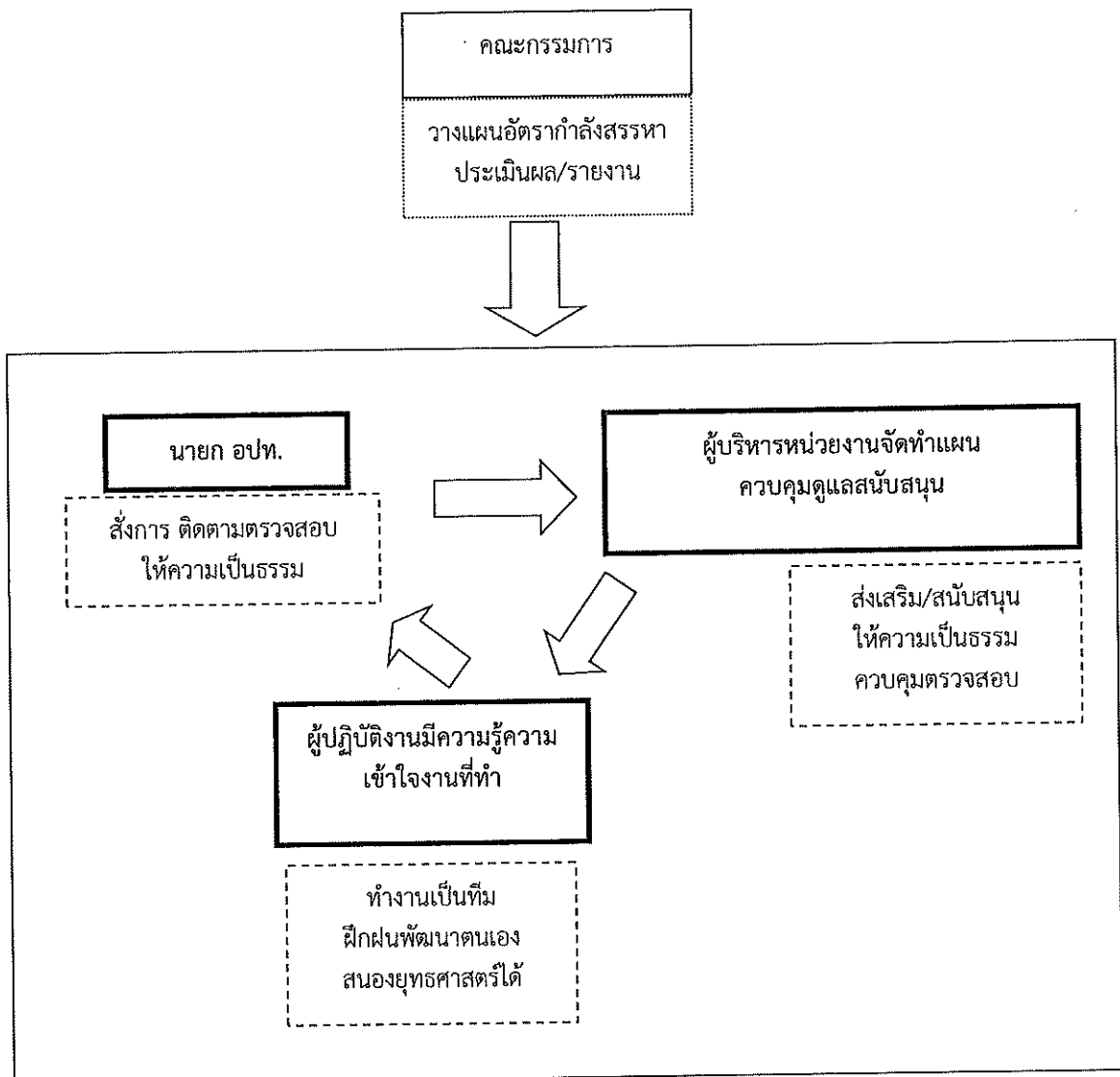
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงมีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่</p> <p>๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. บุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า</p> <p>๒. ขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
<p>๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการบริหารงาน</p> <p>๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง</p>	<p>๑. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบายด้านการบริหารงานท้องถิ่นไม่มีความต่อเนื่อง</p> <p>๒. ประชาชนเกิดความสับสนและไม่เข้าใจในบทบาทของตัวเองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ทำให้ประชาชนเกิดความสับสนและเบื่อหน่ายที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร  
โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนจะต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

## บทที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### เป้าหมาย

##### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒.ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

##### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑.บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.ประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี



### บทที่ ๓

## กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร/พนักงานส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาศูนย์บุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงบางพลวงนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงบางพลวง ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงบางพลวงมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุน การคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากร (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลวงบางพลวงแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคลาคกรนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์สุขภาพ และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพ
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับศูนย์สุขภาพ ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพ
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ศูนย์สุขภาพมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- ศูนย์สุขภาพมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- ศูนย์สุขภาพมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและศูนย์สุขภาพมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- ศูนย์สุขภาพมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการกำหนดและแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจนและมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

#### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ศูนย์สุขภาพมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของศูนย์สุขภาพ
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ

- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี
- ขาดการวางแผน การสรรหา คัดเลือกและแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน

### ๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

### ๔. อุปสรรค (Threats)

- สภาพการเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบายด้านการบริหารงานท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- บุคลากรบางคนขาดความรู้ ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

### สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนา

ผู้ได้บังคับบัญชา

### สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงจะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเรื่องการบริหารงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่จะหายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

## บทที่ ๕

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๕.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমุ่เหตุผลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ

#### ๕.๒ พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

#### ๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
  ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
  ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
  ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
  ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการทำงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๓. ร้อยละเฉลี่ยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ๓. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือการทำงานร่วมกันในองค์กร ๒. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๕. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือการทำงานร่วมกันในองค์กร ๒. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม



## บทที่ ๒

### หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล / พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๔. นักจัดการงานทั่วไป
๕. นักทรัพยากรบุคคล
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นิติกร
๘. นักพัฒนาชุมชน
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. พนักงานจ้าง จำนวน ๙ ตำแหน่ง

กองคลัง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง

กองช่าง

ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างโยธา
๔. พนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่ง

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ครู
๔. พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง

### กองส่งเสริมการเกษตร

#### ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

## ๖.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

## ๖.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ๘) การจัดทำคู่มือ/แผ่นพับการประชาสัมพันธ์
- ๙) การเผยแพร่ข้อมูลตามช่องทางที่กำหนดไว้
- ๑๐) การดำเนินตามมาตรการลดขั้นตอนฯ

แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลัก  
ในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทั้งนี้ต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลัก	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑.๑ โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	✓	✓	✓	- ความสำเร็จร้อยละ๙๐ของการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐	-การฝึก อบรม	สำนักปลัด อบต.	ประเมินตาม แบบ ที่กำหนด
	๑.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ		✓	✓	✓	- จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	-การฝึก อบรม	สำนักปลัด อบต.	
	๑.๓ โครงการพัฒนากิจกรรมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของอบต.บางพลวง		✓	✓	✓	- ร้อยละ๙๐ ของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	-การฝึก อบรม	สำนักปลัด อบต.	
	๑.๔ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่		✓	✓	✓	- ร้อยละ๙๐ ของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	-การให้ คำปรึกษา	สำนักปลัด อบต.	
	๑.๕ ร้อยละเฉลี่ยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม		✓	✓	✓		-การ เผยแพร่ ข้อมูลตาม ช่องทางที่ กำหนดไว้		

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานโดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลัก  
ในการบริหารจัดการการพัฒนา

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ ๑.๖ โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น  ๑.๗ โครงการจัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	✓	✓	✓	- ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ - การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐	- การฝึกอบรม  - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา	ทุกส่วน ราชการ  สำนักปลัด อบต.	ประเมินตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้เข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันที่ทุกคนตอบที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จิตอาสา ๒. ผลการสำรวจ ภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๒.๑ มาตรการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ๒.๒ โครงการเผยแพร่ข้อบังคับ อบรม บางพลวง ด้วยจรรยา พนังงานส่วนตำบล  ๒.๓ กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ แอปพลิเคชันกฎหมาย ป.ช. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อเครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  ๒.๔ โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  ๒.๕ จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้คามรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร  ๒.๖ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น	✓	✓	✓	- ร้อยละ๙๐ ผู้ได้รับการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต - ร้อยละ๙๐ ของบุคลากรใน อบต. บางพลวงที่รู้ข้อบังคับ  - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ป.ช. ร้อยละ ๙๐	- การฝึกอบรม - การเผยแพร่ ข้อมูลตามช่องทางที่กำหนดไว้  - การฝึกอบรม	สำนักปลัด อบต.  สำนักปลัด อบต.  ทุกส่วนราชการ	ประเมินตามแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	- ร้อยละ๙๐ ของบุคลากรทุกคน ใน อบต. บางพลวง เข้ารับการ พัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม  - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมดของ อบต. บางพลวงเข้าร่วมโครงการ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐	- การจัดทำคู่มือ  - การประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา	สำนักปลัด อบต./ กองคลัง  สำนักปลัด อบต.	

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจิตอาสา การเข้าถึงประชาชน ให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก	๒.๗ จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต้องค์การบริหารส่วนตำบล บางพลวง ๒.๘ กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ๒.๙ โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ๒.๑๐ มาตรการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน ๒.๑๑ โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ให้เด็กและเยาวชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง “เด็กไทยโตไปไม่โกง”	✓	-	✓	- บุคลากรใน อบต.บางพลวง ได้ใช้ประโยชน์จากคู่มือฯ ร้อยละ ๘๐ - ประชาชนได้รับประโยชน์จากการจัดทำคู่มือ ร้อยละ ๘๐ - หน่วยงานบริหารงานด้วย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๑๐๐ - ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนโครงการที่เปิดเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน - ร้อยละ ๙๐ ของความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน - บุคลากรในอบต.บางพลวง ,เด็กและเยาวชนมีความพึงพอใจในโครงการ ร้อยละ ๙๐	- ดำเนินการจัดทำคู่มือฯ	สำนักปลัด อบต.	ประเมินตามแบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงานผู้ได้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการ พัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การ ประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่ เข้มแข็งให้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ในการจูงใจพัฒนา และมอบหมายงาน ผู้ได้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อ ปีที่บุคลากรซึ่งดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ที่ได้รับการพัฒนาใน เรื่องภาวะผู้นำและ การบริหารคน ๒. ผลการประเมิน ทักษะของบุคลากร ต่อผู้บังคับบัญชา ๓. ร้อยละผู้เข้าร่วม กิจกรรม	๓.๑ โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา ๓.๒ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ ๓.๓ โครงการพัฒนาความรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บังคับบัญชา (HR For Line Manager)  ๓.๔ โครงการประกวดแผน กิจกรรมการ พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	✓	✓	-	- ร้อยละ๘๐ ของความเสี่งใจใน การพัฒนาระบบการประเมิน - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการร้อยละ ๘๐ - จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ ๘๐ - ความสำเร็จของ Road Map การพัฒนาผู้บังคับบัญชา ร้อย ละ ๘๐	- การฝึกอบรม - การฝึกอบรม - การฝึกอบรม - การประชุม เจริญ ปฏิบัติการ/ สัมมนา	สำนักปลัด อบต. สำนักปลัด อบต. สำนักปลัด อบต. สำนักปลัด อบต.	ประเมินตาม แบบ ที่กำหนด

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๔.สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑.จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ๒.ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๔.๑ กิจกรรม ๕ ส.	✓	✓	✓	- หน่วยงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีก่อเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ ๙๐	- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การฝึกอบรม	ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด	ประเมินตามแบบที่กำหนด	
		๔.๒ โครงการซ่อมแซมฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	✓	✓	✓	- บุคลากรต้องรายงานและสร้างระบบที่เสี่ยงในองค์กรในสถานการณ์เจ้าหน้าที่	- การให้คำปรึกษา	งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด		
		๔.๓ กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบที่เสี่ยงในองค์กร	✓	✓	✓	๔.๔ โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	- การประชุมเชิงสัมมนา - การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. สำนักปลัด อบต. สำนักปลัด อบต.		
		๔.๕ กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	✓	✓	✓	๔.๕ กิจกรรมเสริมสร้าง	- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	- การมอบหมายงานฯ	สำนักปลัด อบต.	
		๔.๖ โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ	✓	✓	✓	- เพื่อเป็นการลดภาวะโลกร้อน และสร้างไอใจในชั้นบรรยากาศ ร้อยละ ๓๐	- การมอบหมายงานฯ	สำนักปลัด อบต.		
		๔.๗ โครงการปลูกต้นไม้ตามพื้นที่สาธารณะเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง	✓	✓	✓	- หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมอยู่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๐	- การมอบหมายงานฯ	สำนักปลัด อบต.		



ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา			ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่บุคลากรได้รับการพัฒนา หรือการทำงานร่วมกันเป็นองค์กร ๒. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๕.๑ จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบ การปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด ๕.๒ โครงการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (KM) ๕.๓ โครงการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	- บุคลากรได้ประโยชน์ จากคู่มือการปฏิบัติราชการ สัมมนา เข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การให้คำปรึกษา	สำนักปลัด อบต.	ประเมินแบบ ที่กำหนด
			✓	✓	✓	- หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐	- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา - การให้คำปรึกษา	สำนักปลัด อบต.	
			✓	✓	✓	- บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	- การฝึกอบรม - การดูงาน	สำนักปลัด อบต.	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณปีละ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบล/ครู - พนักงานส่วนตำบล/ครู	งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- นำความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- เพื่อพัฒนาความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ทันต่อเทคโนโลยี	- พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เพื่อให้บุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมแล้ว มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๓	โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานบางพลวง	- เพื่อพัฒนาความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ทันต่อเทคโนโลยี	- พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
๔	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	- เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นและมี ความก้าวหน้าในสายงาน	- พนักงานส่วนตำบล/ครู	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความรู้ และนำความรู้ไปใช้เพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	สำนักปลัดฯ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ ปีละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น	-เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้ทันต่อเทคโนโลยี	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-บุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมแล้ว มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๗	โครงการจัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	-เพื่อให้มีข้อมูลการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรนำมาเป็นฐานข้อมูลในการเข้ารับการอบรมต่อไป	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-บุคลากรในองค์กรจะได้รับทราบการอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับสายงานและไม่ซ้ำซ้อน	สำนักปลัดฯ
๘	มาตรการส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	-เพื่อให้บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลองมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง -ผู้บริหาร -สภาชิกสภา อบต.	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้างในสังกัดได้รับความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต	สำนักปลัดฯ
๙	กิจกรรมเผยแพร่ข้อบังคับ อบต.บางพลอง ด้วยจรรยา พนังงานส่วนตำบล	-เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อบังคับ ของหน่วยงานให้พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ได้รับทราบข้อมูล	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-บุคลากรในอบต.บางพลอง ได้รับความรู้จาก การเผยแพร่ข้อมูล ข้อบังคับ อบต.บางพลอง ด้วยจรรยา พนังงานส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดฯ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ ปีละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๐	กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้แอปพลิเคชันกฎหมาย บพข. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	-เพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรในอบต.บางพลวง ใช้ในการสร้างเสริมองค์ความรู้เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	-บุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมแล้ว มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ
๑๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อให้บุคลากรในอบต.พลวงมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	-บุคลากรในอบต.บางพลวงได้นำความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม นำไปใช้ในการปฏิบัติราชการ	สำนักปลัดฯ
๑๒	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง -ผู้บริหาร -สภาชิกสภา อบต.	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	-ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้างในสังกัดได้รับความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต	สำนักปลัดฯ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณปีละ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๓	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น	-เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานของ อบต.	-บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงานของ อบต.	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-พนักงานได้รับความรู้และสามารถจัดทำงบประมาณของ อบต. ได้ถูกต้อง	ทุกส่วนราชการ
๑๔	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล บางพลวง	-เพื่อให้บุคลากรใน อบต. พอลงให้บริการ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของอบต. บางพลวงแก่ประชาชนได้	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-บุคลากรในอบต. บางพลวงมีการปรับปรุงและให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารของอบต. บางพลวง แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ
๑๕	กิจกรรมมาตรฐานการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อให้การปฏิบัติราชการของบุคลากรในอบต. บางพลวงมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	-พนักงานส่วนตำบล/ครู	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-บุคลากรและส่วนราชการในอบต. บางพลวงเกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และสามารถตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ ปีละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒๕	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและ สร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ในงาน การเจ้าหน้าที่	-เพื่อเป็นการสร้าง ความรักความสามัคคี ในอบต. บางพลวง	-พนักงานส่วน ตำบล/พนักงาน จ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีในอบต. บางพลวงเพิ่มมากขึ้น	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒๖	โครงการสำรวจความพึงพอใจและ แรงจูงใจของบุคลากร	-เพื่อให้บุคลากรใน อบต. พลวงมีได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจและ แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วน ตำบล/ครู/ พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ผู้บริหารและหัวหน้า ส่วนราชการในอบต. พลวงสามารถนำข้อมูล เกี่ยวกับความพึงพอใจ และแรงจูงใจที่ เกี่ยวข้องกับ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในอบต.บาง พลวงมาใช้ในการ บริหารงานและบริหาร คนในองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มมาก ขึ้น	สำนักปลัดฯ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ ปีละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒๗	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ใน อันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อย ตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	-เพื่อเป็นการสร้างความ ความรักความสามัคคี ในอบต. บางพลอง	-พนักงานส่วน ตำบล/พนักงาน จ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีในอบต. บางพลองเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดฯ
๒๘	โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ	-เพื่อเป็นการถวายเป็น ความจงรักภักดีต่อ สถาบัน พระมหากษัตริย์ -เพื่อเป็นการสร้าง ความรักความสามัคคี ในอบต. บางพลอง	-พนักงานส่วน ตำบล/ครู/ พนักงานจ้าง	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-เป็นการถวายเป็น จงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ -เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีในอบต. บางพลองให้เพิ่มมาก ขึ้น	สำนักปลัดฯ
๒๙	โครงการปลูกต้นไม้ตามพื้นที่ สาธารณะเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลด ภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่องค์การ บริหารส่วนตำบลบางพลอง	-เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดภาวะโลกร้อนใน เขตพื้นที่องค์การ บริหารส่วนตำบล บางพลอง	-พนักงานส่วน ตำบล/ครู/ พนักงานจ้าง	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เป็นการสร้างพื้นที่สีเขียว เขียวและลดภาวะโลกร ร้อนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วน ตำบลบางพลองให้เพิ่ม มากขึ้น	สำนักปลัดฯ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ ปีละ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๓๐	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	-เพื่อเป็นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นการ	-พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-เป็นการสร้างความรักความสามัคคีในอบต. บางพลวงเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดฯ
๓๑	โครงการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (KM)	-เพื่อให้หน่วยงานภายใน อบต.บางพลวงตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการจัดการความรู้	-พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	หน่วยงานในอบต.บางพลวงตระหนักถึงความสำคัญ และใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	สำนักปลัดฯ
๓๒	โครงการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	-เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้าง สมาชิก อบต. ในสังกัดอบต.บางพลวง	-ผู้บริหาร,สมาชิกสภา อบต. -พนักงานส่วนตำบล/ครู/พนักงานจ้าง	งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างมีประสิทธิภาพดีขึ้น -ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้เพิ่มเติมสามารถนำมาปรับใช้สำนักงานได้ -ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	สำนักปลัดฯ



## บทที่ ๗

### งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏ  
ดังนี้

#### ๑. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐.-บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐.-บาท
- ๓) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท
- ๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

#### ๒. ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐.-บาท
- ๒) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารงานคลัง หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๑๐,๐๐๐.-บาท
- ๓) แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐.-บาท
- ๔) แผนงานการศึกษา งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน หมวด ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ตั้งจ่ายไว้ ๔๐,๐๐๐.-บาท

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

บัดนี้ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๖๙ ข้อ ๒๗๑ ข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเสถียร แก้วไทรเลิศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง