

แผนการพัฒนานักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
เรื่อง การใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยได้เสนอขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชัยนาทแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๑ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงขอประกาศใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

## คำนำ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบกรวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถในการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในระดับต่อไป จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒
๔. เป้าหมายการพัฒนา	๕
๕. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๘
๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ	๙
๘. สถานที่ดำเนินการ	๑๐
๙. งบประมาณในการดำเนินการ	๑๐
๑๐. ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ	๑๐
๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๑
๑๒. การติดตามและประเมินผล	๑๑

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ

## แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

.....

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนา จากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนั้น ต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะต้องกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตรตามแผนพัฒนา ดังนี้ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอื่นๆ อันจะทำให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ และมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจในการทำงานของเทศบาล ทั้งนี้ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท (ก.อบต.จ.ชัยนาท)

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อวางกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดชัยนาทกำหนดไว้

๒.๒ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงาน ส่วนตำบลให้มีความเป็นมืออาชีพ

๒.๓ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๒.๔ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความพึงพอใจในการ ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่วางไว้

### ๓. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์แผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### หนองบัว

“เกษตรปลอดสารพิษ คุณภาพชีวิตดีถ้วนหน้า แหล่งท่องเที่ยวดี การบริหารจัดการที่ดี ด้วยหลักธรรมาภิบาล”

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น พนักงานส่วนตำบลถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณภาพในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติอื่นๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเป็นเลิศในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยมีข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ และจำนวนบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ SWOT ในการกำหนดวิสัย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๓.๒ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

##### ๓.๒.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

##### ๓.๒.๒ กองคลัง

##### ๓.๒.๓ กองช่าง

#### ๓.๓ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีดังนี้

๓.๓.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ในกองหรือส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓.๒ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓.๓ กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักร การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีดังนี้

๓.๔.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๓.๔.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๓.๔.๓ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

(๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(๓) นักพัฒนาชุมชน

(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา

(๕) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

(๖) ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

(๗) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

(๘) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๔.๔ กองคลัง

(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

(๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

(๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๓.๔.๕ กองช่าง

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

(๒) นายช่างโยธา

(๓) ผู้ช่วยนายช่างโยธา

(๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๒ อัตรา

(๕) คนงาน จำนวน ๕ อัตรา

๓.๕. การวิเคราะห์ SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ทำการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดวิสัย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑) พนักงานส่วนตำบลรู้จักบทบาทและหน้าที่ในการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒) พนักงานส่วนตำบลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๓) พนักงานส่วนตำบลใส่ใจในการบริการประชาชน</p> <p>๔) องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน</p> <p>๕) พนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์และประสานอันดีในการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และภาคประชาชน ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗) องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๘) ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๙) องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวของพนักงานส่วนตำบล การสร้างเสริมในการปฏิบัติงานบุคลิกภาพ การสร้างภาวะผู้นำ เพื่อให้เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี มีคุณภาพ</p> <p>๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการน้อมนำกระแสพระราชดำรัสไปสู่การปฏิบัติงาน</p> <p>๑๑) พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑) พนักงานส่วนตำบลบางส่วนยังไม่รู้หลักและวิธีการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง</p> <p>๒) พนักงานส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ความชำนาญในงานด้านธุรการและสารบรรณ</p> <p>๓) การส่งเสริมความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จยังมีน้อย และไม่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๔) พนักงานส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๕) พนักงานส่วนตำบลในระดับผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๖) พนักงานส่วนตำบลยังขาดความรู้และเทคนิคการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในชุมชน</p> <p>๗) การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลยังมีน้อย</p> <p>๘) การเรียนรู้ของพนักงานส่วนตำบลโดยใช้เทคโนโลยียังมีไม่มาก</p> <p>๙) การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานส่วนตำบล และความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีแผนงานวิธีการที่ชัดเจน ตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑๑) การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านมาพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมน้อย</p> <p>๑๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>
โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>๑) มีกฎหมายให้ส่วนราชการได้ปฏิบัติราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงทำให้ส่วนราชการต่างๆ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง</p> <p>๒) รัฐบาล กระทรวง กรม ได้ให้ส่วนราชการน้อมนำกระแสพระราชดำรัสไปสู่การปฏิบัติงาน</p> <p>๓) หน่วยงานอื่นได้จัดหลักสูตรพัฒนาความรู้พนักงานส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ได้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔) กระแสการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้และใช้ในการปฏิบัติงานมีเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑) การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากส่วนราชการให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณ และบุคลากรให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒) งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรในแต่ละปียังมีไม่เพียงพอในการจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ และไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๓) ระเบียบ หนังสือสั่งการบางฉบับไม่เอื้อต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>



### ๓.๖ วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

“ภายในปี ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและประโยชน์สุขของประชาชน”

### ๓.๗ พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๓.๘ ยุทธศาสตร์

- ๓.๘.๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความรอบรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๓.๘.๒ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นมืออาชีพ
- ๓.๘.๓ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- ๓.๘.๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๓.๘.๕ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

### ๓.๙ กลยุทธ์

- ๓.๙.๑ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๓.๙.๒ พัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละด้าน
- ๓.๙.๓ พัฒนาด้านการบริหาร
- ๓.๙.๔ พัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๓.๙.๕ พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๓.๑๐ ค่านิยม “ข้าราชการยุคใหม่ ใฝ่ใจประชาชน”

### ๓.๑๑ วัฒนธรรม “มีใจรักบริการ (service mind)”

## ๔. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลเป็นคนเก่ง คนดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่วางไว้

## ๕. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- ๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย
  - ๕.๑.๑ นายกองดีการบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
  - ๕.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
  - ๕.๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
  - ๕.๑.๔ หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการ/เลขานุการ

## ๕.๒ การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การเตรียมการและการวางแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้ดำเนินการโดยการหาความจำเป็นในการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนว่าจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลได้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๒.๑ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การตอบแบบสอบถาม และการสังเกตการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกคน ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ คน ประกอบด้วย

๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ คน

๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ คน

๑.๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๒ คน

๑.๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒ คน

๒) พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ คน ประกอบด้วย

๓.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน

๓.๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ คน

รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๒๕ คน เพื่อให้ทราบข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา เรื่องหรือหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ซึ่งความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๓) ด้านการบริหาร

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒.๒ ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ผลดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๓) หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๔) งานธุรการและงานสารบรรณ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๕) การดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวภาวะโควิด ๑๙ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง สิ่งที่ต้องการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานและใช้ทักษะเฉพาะด้าน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓) ด้านการบริหาร สิ่งที่ต้องการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ปลัด/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการฝึกอบรม

(๒) การบริหารงานทั่วไป กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการฝึกอบรม

(๓) การบริหารงานการคลัง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการฝึกอบรม

(๔) การบริหารงานช่าง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการฝึกอบรม

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว สิ่งที่ต้องการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การสร้างเสริมบุคลิกภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา ทัศนศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การสร้างภาวะผู้นำ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน ทัศนศึกษา และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน ทัศนศึกษา การศึกษาดูงาน กลุ่มทำงาน กิจกรรมพัฒนาจิต และกิจกรรมนันทนาการ

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม สิ่งที่ต้องการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา มีดังนี้

(๑) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา กลุ่มทำงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๒) การน้อมนำกระแสพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

(๓) การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง วิธีการพัฒนาดำเนินการโดยการอบรม การสัมมนา การสอนงาน กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน และกิจกรรมพัฒนาจิต

#### ๕.๓ ขั้นตอนทดลองการปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่หรืองานที่ได้รับมอบหมายใหม่

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมีการทดลองการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับการพัฒนา โดยมีขั้นตอนทดลองการปฏิบัติดังนี้

๕.๓.๑ ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานง่าย ๆ ก่อน

๕.๓.๒ ให้มีการทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบว่าเข้าใจมากน้อยเพียงใด และเรียนรู้วิธีการทำงาน

๕.๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ

๕.๓.๔ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

๕.๓.๕ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้อง จึงยุติการสอน หรือให้คำแนะนำ

#### ๕.๔ ขั้นการติดตามและประเมินผล

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องติดตามและประเมินผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีผลของการพัฒนาเป็นอย่างไร ต้องให้คำปรึกษาแนะนำอะไรบ้าง และการประเมินผลของการปฏิบัติราชการ ว่ามีผลอย่างไร และต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาอะไรต่อไปอย่างไร

## ๖. หลักสูตรการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถกำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ครอบคลุมในความจำเป็นของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๕ ด้าน ได้ดังนี้

### ๖.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มีดังนี้

๖.๑.๑ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

๖.๑.๒ กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑.๓ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๖.๑.๔ งานธุรการและงานสารบรรณ

๖.๑.๕ การดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวภาวะโควิด ๑๙

๖.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีดังนี้

๖.๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล  
ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเอง

๖.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของ และพนักงานจ้างที่  
รับผิดชอบงานและใช้ทักษะเฉพาะด้าน ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเอง

๖.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีดังนี้

๖.๓.๑ การดำเนินทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

๖.๓.๒ การดำเนินการความรับผิดชอบทางละเมิด

๖.๓.๓ การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

๖.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร มีดังนี้

๖.๔.๑ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๔.๒ การบริหารงานการคลัง

๖.๔.๓ การบริหารงานช่าง

๖.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๕.๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๖.๕.๒ การน้อมนำกระแสพระราชดำรัสสู่การปฏิบัติงาน

๖.๕.๓ การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรดังกล่าวให้เป็นไปตามตำแหน่ง  
และกลุ่มเป้าหมาย ประกอบกับห้วงระยะเวลาในการพัฒนา งบประมาณ ตามความจำเป็นและสถานะ  
ทางการคลัง ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ในรายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) แนบท้ายนี้

## ๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะใช้วิธีการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็น  
ดำเนินการเองกับส่งพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานอื่นที่จะจัด เช่น กรมส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นจังหวัด สถาบันการศึกษา เป็นต้น สำหรับวิธีการ  
พัฒนาใช้รูปแบบต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการประชุม  
เชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กิจกรรมพัฒนาจิต เป็นต้น

ระยะเวลาดำเนินการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ทั้ง ๕  
หลักสูตร จะดำเนินการภายในระยะเวลา ๓ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งในห้วง  
ระยะเวลาดังกล่าวจะต้องให้ครอบคลุมทั้ง ๕ หลักสูตร และครอบคลุมจำนวนพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่ต้อง  
ได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ห้วงระยะเวลาในการพัฒนา  
งบประมาณ และสถานะทางการคลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

## ๘. สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการเองให้ใช้สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสถานที่ดำเนินการ หากมีความจำเป็นต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อาจใช้สถานที่อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ โดยให้คำนึงถึงหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

สำหรับในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาของหน่วยงานอื่น สถานที่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่หน่วยงานนั้นเป็นผู้กำหนด

## ๙. งบประมาณในการดำเนินการ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว หรือใช้งบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เป็นหน่วยงานจัดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รายละเอียดตามเอกสารแนบ

## ๑๐. ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการไว้ดังนี้

๑๐.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับผิดชอบ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ได้แก่ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑๐.๒ การจัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดไว้ สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมทั้งองค์กร ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐.๓ การพิจารณาส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนากรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐.๔ ชั้นการทดลองปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่หรืองานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาจะต้องมีการทดลองการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาทดลองการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นสังกัดอยู่

๑๐.๕ การติดตามและประเมินผล แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑๐.๕.๑ การติดตามผลการพัฒนา ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่ผู้ได้บังคับบัญชาผู้นั้นสังกัดอยู่

๑๐.๕.๒ การประเมินผล ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่จัดทำโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา สำหรับการประเมินผลในภาพรวมทั้งองค์กร ผู้รับผิดชอบหลัก ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้รับผิดชอบร่วม ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑๑.๒ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๑๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

๑๑.๔ พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑๑.๕ ประชาชนและหน่วยงานอื่นมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความพึงพอใจในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๑๒. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ดังนี้

๑๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าฝึกอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล

๑๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑๒.๑

๑๒.๓ มอบหมายงานให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๑๒.๔ เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา และให้คำแนะนำ

๑๒.๕ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๑๒.๖ ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (LPA) ในแต่ละปี ได้คะแนนในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๒.๗ ประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๒.๘ ประเมินผลความพึงพอใจของหน่วยงานอื่นที่ได้มาใช้บริการหรือมีการบูรณาการร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๒.๙ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๑๒.๑๐ นำข้อมูลการประเมินผลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนด หลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป





รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ /งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	<b>หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</b> บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคคลใน สังกัดได้รับความรู้บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๒.	กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน สังกัดได้รับความรู้กฎหมาย เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓.	หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้างทุก ตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน สังกัดได้รับความรู้หลักและ วิธีการปฏิบัติราชการ	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	



(นางสาวสถิตรัตน์ โพธิ์เอี้ยง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ /งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.	งานธุรการและงานสารบรรณ	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคคลใน สังกัดได้รับความรู้งานธุรการ และสารบรรณ	การอบรม การ สัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๕.	การดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และการปรับตัวภาวะ โควิด ๑๙	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน สังกัดได้รับความรู้ในการ ดำเนินชีวิตวิถีใหม่และการ ปรับตัวในภาวะโควิด ๑๙	การอบรม การ สัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๖.	<b>หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</b> การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเอง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน สังกัดได้รับความรู้เกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล	การอบรม การ สัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	



(นางสาวสทิตรัตน์ โพธิ์เอี้ยง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ /งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗.	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานและใช้ทักษะเฉพาะด้าน ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด ส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเอง	พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานจ้างได้รับความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานและใช้ทักษะเฉพาะด้าน	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๘.	<b>หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง</b> การดำเนินงานทางวินัยพนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๙	การดำเนินการความผิดทางละเมิด	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางความรับผิดทางละเมิด	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	



(นางสาวสถิตรัตน์ โพธิ์เอี้ยง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ /งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๐.	การพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -นายช่างโยธา	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	ฝึกอบรม	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๑.	<b>หลักสูตรด้านการบริหาร</b> หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด อบต. รองปลัด อบต.	พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	ฝึกอบรม	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๑๒.	หลักสูตรการบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานทั่วไป	ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	



(นางสาวสธิรัตน์ โพธิ์เอี้ยง)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



(นายสุชาติ คงโพธิ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ /งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๓.	หลักสูตรการบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกอง คลัง	พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้เป็นไป ตามมาตรฐานหลักสูตร นักบริหารงานการคลัง	ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๔.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกอง ช่าง	พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้เป็นไป ตามมาตรฐานหลักสูตรนัก บริหารงานช่าง	ฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๕.	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรใน สังกัดได้รับความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	การอบรม การ สัมมนา การ ประชุมเชิงปฏิบัติ การสอนงาน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	



(นางสาวสทธิรัตน์ โพธิ์เอี้ยง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

รายละเอียดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

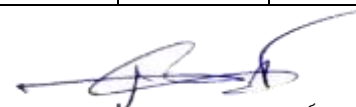
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ /งบประมาณ (บาท)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖.	การน้อมนำกระแสพระราชดำริสู่การปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในสังกัดได้รับความรู้เกี่ยวกับการน้อมนำพระราชดำริสู่การปฏิบัติงาน	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การศึกษาดูงาน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๗.	การส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในสังกัดได้รับความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การศึกษาดูงาน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	



(นางสาวสธิตรัตน์ โพธิ์เอียง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท  
ครั้งที่..... /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ..... เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล .	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๗

\*\*\*\*\*



## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ

วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

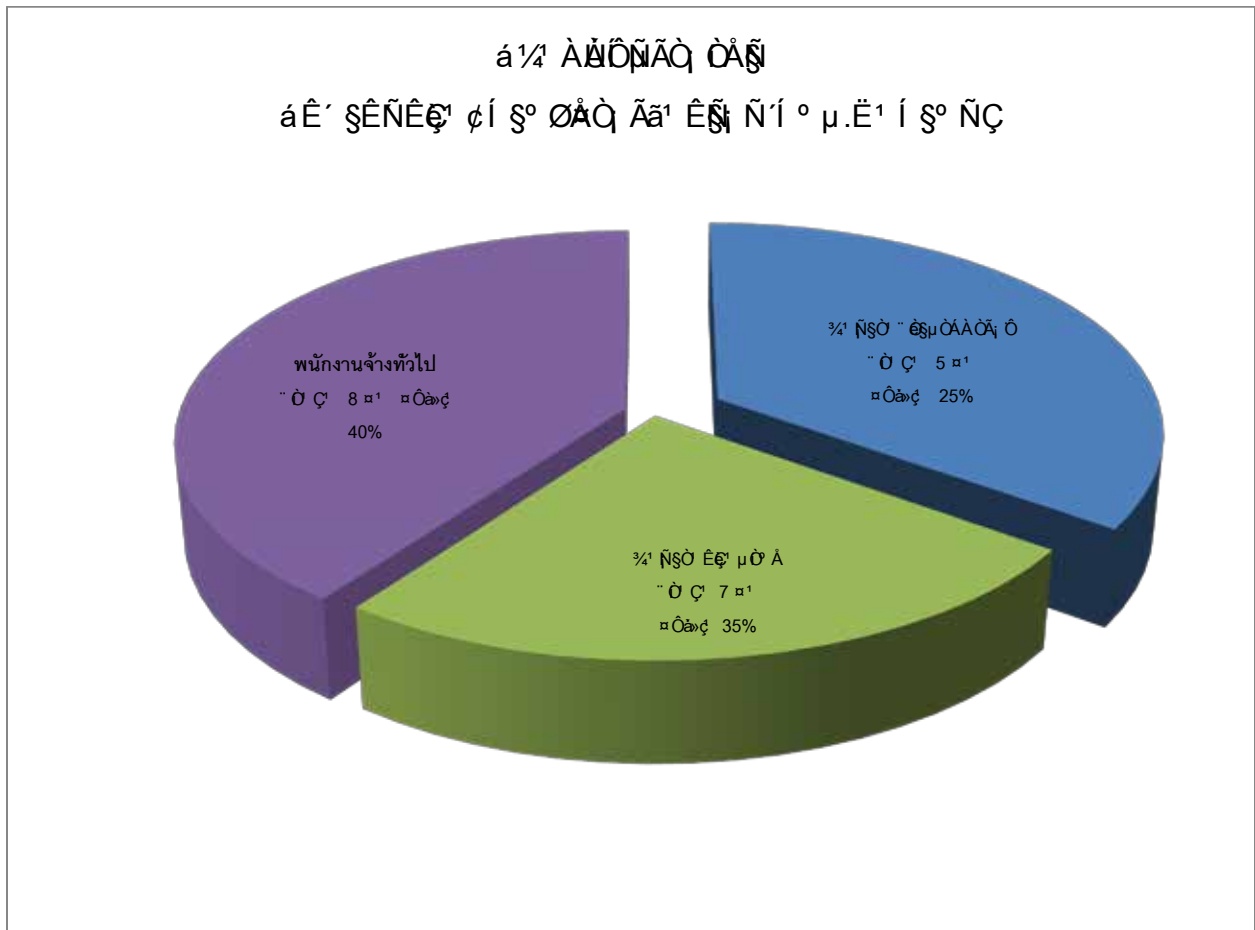
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

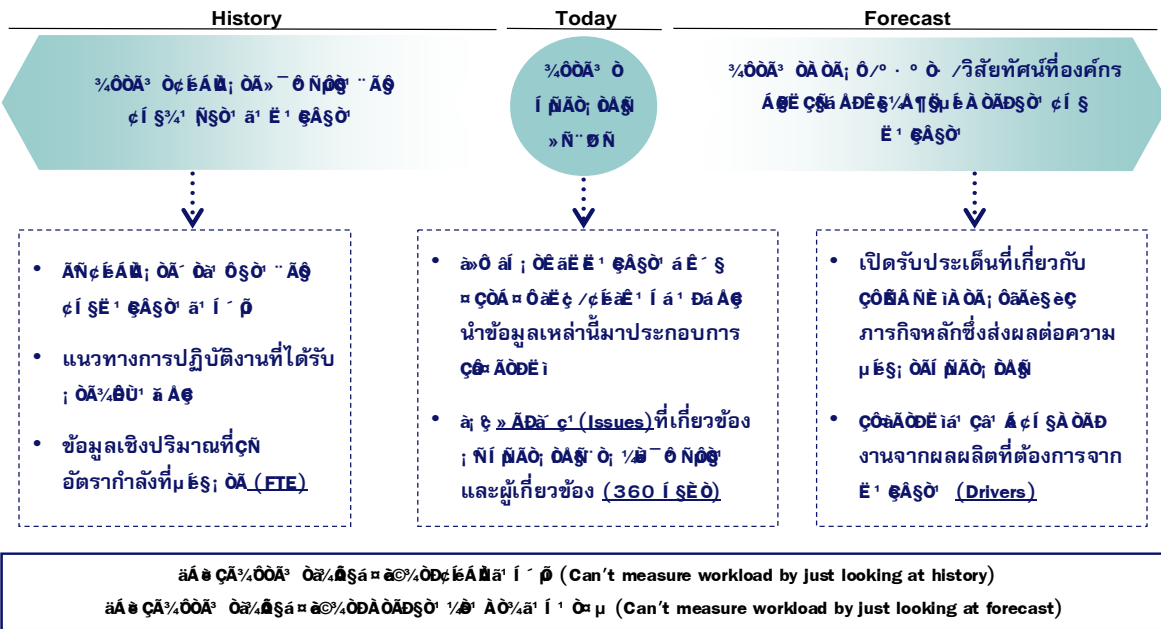
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

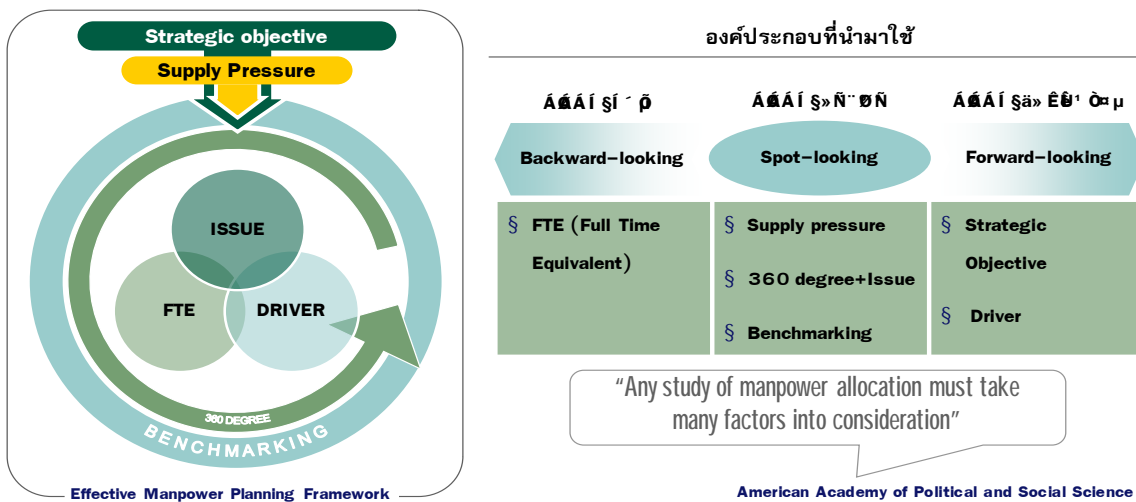
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

§ สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่

§ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

§ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



### ○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- § ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- § ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- § การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที**

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

§ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

**§ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**§ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบในการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกิน รั้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัว สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### **๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ส.ค. ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
ส.ค. ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ กำหนดตำแหน่ง เพิ่มฯลฯ
ส.ค. ๖๓	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง	
ส.ค. ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ก.ย. ๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลังให้ ก.อบต.จ.ชัยนาท	
ก.ย. ๖๓	ประชุมคณะอนุกรรมการ ฯ แผนอัตรากำลังฯ	
ก.ย. ๖๓	ก.อบต.จ.ชัยนาท ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
ต.ค. ๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.จ.ชัยนาท ให้อำเภอดำเนินการ อำเภอบางบาล อบต.หนองบัว	
ต.ค. ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

## ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคม ขนส่ง บางหมู่บ้านไม่สะดวก
- การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขบริโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดแคลนเงินทุน ในการประกอบอาชีพ
- ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ราษฎรที่มีรายได้น้อยมีหนี้สินและปัญหาในการส่งใช้เงินกู้ยืม

### ๔.๓ ด้านสังคม

- การจัดการขยะมูลฝอย ขาดการร่วมมือจากประชาชนในการคัดแยกขยะ
- ปัญหาทางด้านการศึกษา มีเยาวชนบ้างกลุ่มที่อยู่นอกระบบการศึกษา
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ไม่ได้รับการดูแลจากบุตรหลาน
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

### ๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ในการมีส่วนร่วมทางด้านการเมือง การปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

การจัดเก็บรายได้

- บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้นทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

- บุคลากรเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่มีมาก

### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ธรรมชาติ
- ปัญหาการจัดการขยะในชุมชน
- การใช้สารเคมีในสินค้าเกษตร

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองบัว คือ **“เกษตรปลอดภัยสุขภาพชีวิตดีถ้วนหน้า แหล่งท่องเที่ยวดี การบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล”** ประกอบนโยบายการพัฒนา ของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาใน หมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองบัว เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองบัว ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและการเกษตร

๑. ส่งเสริมการศึกษา อบรมสัมมนา และการไปปฏิบัติงานด้านการเกษตร ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการประกอบอาชีพการเกษตรแบบก้าวหน้า
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจมีมูลค่าสูงและคุ้มค่า
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้วัตถุดิบในท้องถิ่นเป็นต้นทุนในการประกอบอาชีพ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๕. จัดหาแหล่งน้ำ คลองส่งน้ำ ให้เพียงพอและทั่วถึง
๖. จัดตลาดนัดชุมชน
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตจากการเกษตร

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๒. สร้างและบูรณะสาธารณูปการ และไฟฟ้า
๓. สร้างและบูรณะสาธารณูปโภคและระบบประปา

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๑. เตรียมความพร้อมในการรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษา อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๒. สนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพและต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
๔. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรคและการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติด
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสวนสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ

๗. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเยาวชนเล่นกีฬาและออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง
๘. ส่งเสริมและสนับสนุน วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาผลผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการ

๑. สนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการภายในองค์กรทุกด้านให้มีความพร้อม
๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๔. จัดระบบบริการดูแลให้ประชาชนได้รับความสะดวก และรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน
๕. พัฒนาฐานข้อมูลและระบบเครือข่ายเพื่อการใช้ในการวางนโยบายและแผน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงศรัทธา

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดทำลาย
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายได้มีความรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
๔. จัดระบบบำบัดและจัดการขยะ
๕. ประกวดหมู่บ้าน เพื่อจัดการสิ่งแวดล้อม หรือหมู่บ้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๖. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศรัทธา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้



เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามหลักภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มี การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถดำเนินภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ และสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้เทคนิค SWOT ดังนี้

### ๑. จุดแข็งขององค์กร Strengths

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ชาย ๑,๓๒๑ คน หญิง ๑,๔๗๑ คน มีประชากรทั้งสิ้น ๒,๗๙๒ คน หรือมีจำนวน ๑,๒๓๐ หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๒) ห่างจากที่ว่าการอำเภอวัดสิงห์ ประมาณ ๖ กิโลเมตร การคมนาคมสะดวก

- ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ ไปรษณีย์เอกชน ธนาคาร มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้บริการครอบคลุมพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้จัดให้มีบริการข้อมูลข่าวสารที่เป็นความรู้ รวมถึงข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว รับทราบ

- ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีสถานี่ทางเศรษฐกิจที่มั่นคงเพียงพอแก่การครองชีพ ประกอบอาชีพค้าขาย ทำการเกษตรเป็นส่วนมาก

- ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีสถานศึกษาที่ให้ความรู้ทั้งระดับอนุบาล จนถึงระดับประถมศึกษา และมีกิจกรรมงานเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาฯ ซึ่งถือเป็นการหล่อหลอมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความกลมเกลียวสามัคคีกัน

- ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความสนใจ และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางการเมืองระดับต่างๆ ซึ่งเห็นได้จากสถิติการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง รวมถึงให้ความร่วมมือในการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน

### ๒. จุดอ่อนขององค์กร Weakness

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแหล่งชุมชนน้อย ส่งผลถึงการจัดเก็บรายได้ และเงินจัดสรร/เงินอุดหนุน จากรัฐบาลมีจำนวนน้อย ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการพัฒนาพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ได้

- ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

- การบริหารโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

- ภาคการเกษตรยังใช้สารเคมีปริมาณสูง

- ประชาชนมีปัญหาเรื่องหนี้สิน

### ๓. โอกาสขององค์กร Opportunitiy

- ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีความสามัคคี มีการรวมกลุ่มสร้างผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น ทำให้เกิดศักยภาพที่สร้างชุมชนเข้มแข็งได้
- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

### ๔. อุปสรรค Threat

- ปัญหาโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ
- ภาคประชาชน เอกชน ขาดความรู้ความเข้าใจ ระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กระแสวัฒนธรรมตะวันตก ส่งผลให้กลุ่มวัยรุ่น มีพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดปัญหาสังคม เช่น เด็กติดเกมส์ ติดการพนัน ยาเสพติด เป็นต้น

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมการศึกษา

#### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว นำผลวิเคราะห์มาทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมด มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอให้ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นหน่วยงานต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการและงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการและงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

**๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

**๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ü การบริหารโครงการ
- ü การให้บริการ
- ü การวิจัย
- ü ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ü การเขียนหนังสือราชการ
- ü การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัว ประกอบด้วย

- ü การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ü การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ü การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ü การบริการเป็นเลิศ
- ü การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความ เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย





## ข้อบัญญัติ

เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

## ๘.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังกล่าวข้างต้น สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

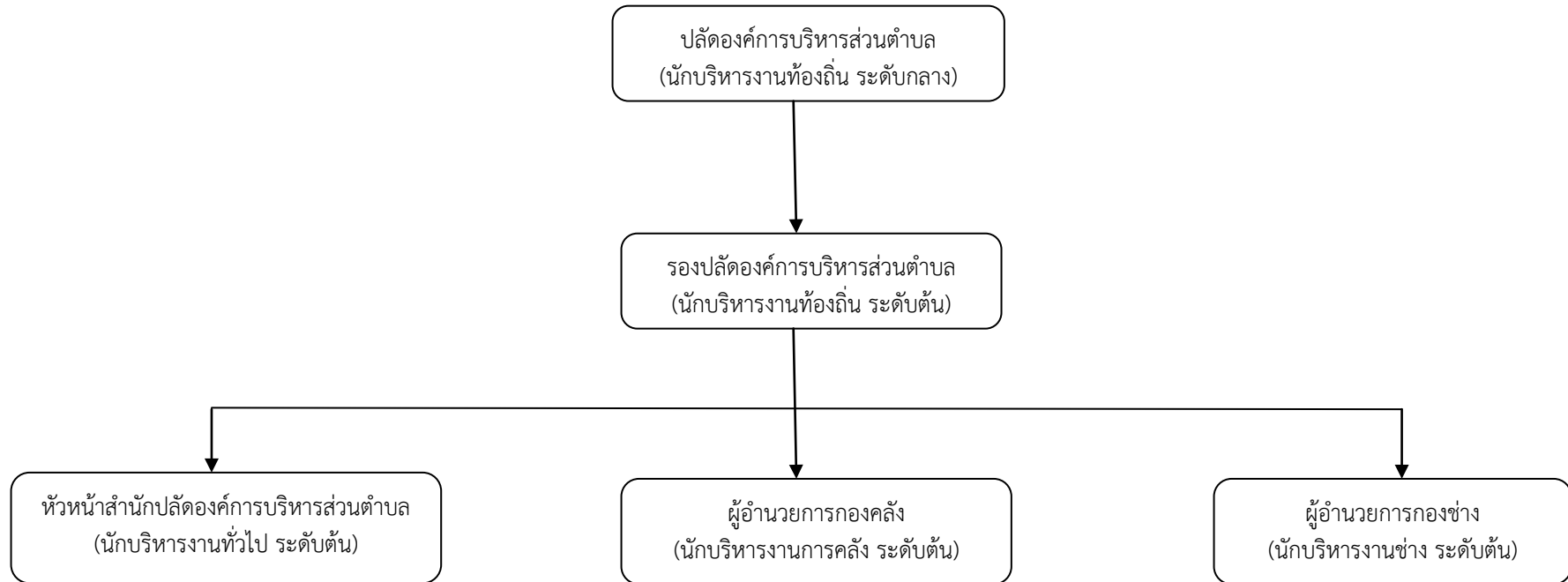
### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>อบต.หนองบัว</b>								
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>สำนักงานปลัด</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

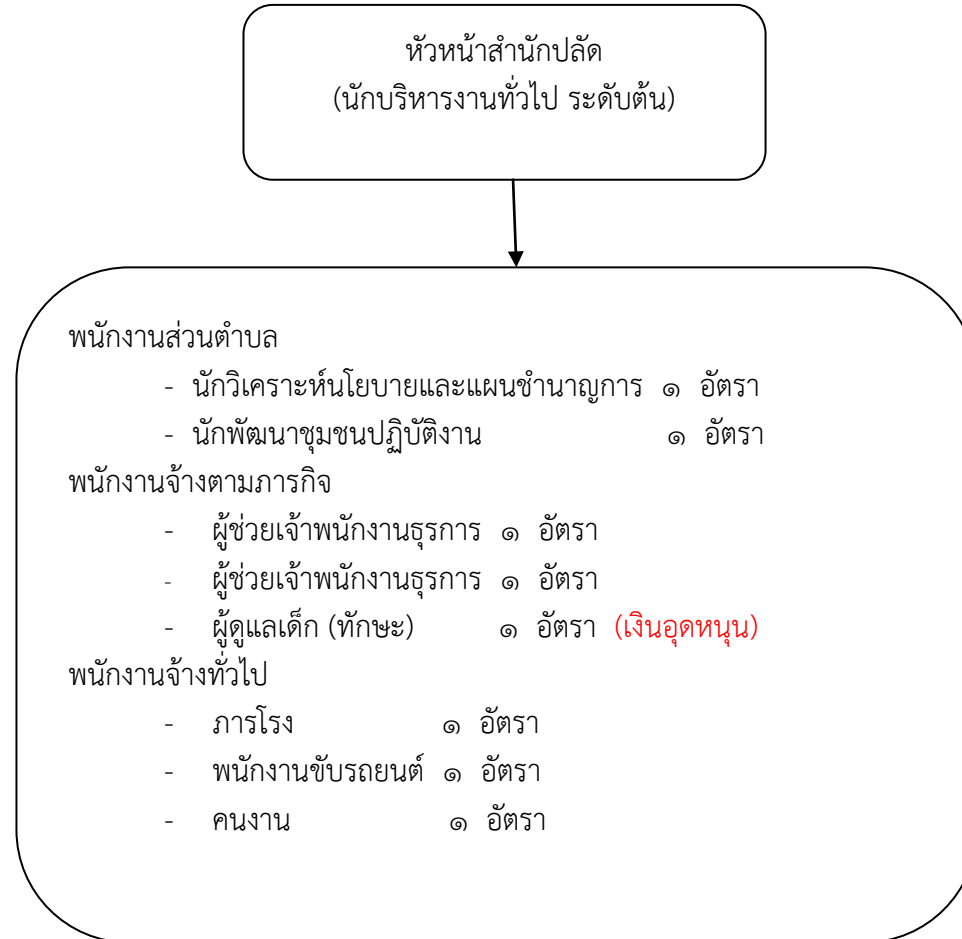
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (อยู่ระหว่างดำเนินการ ของ กสอ.)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>				

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

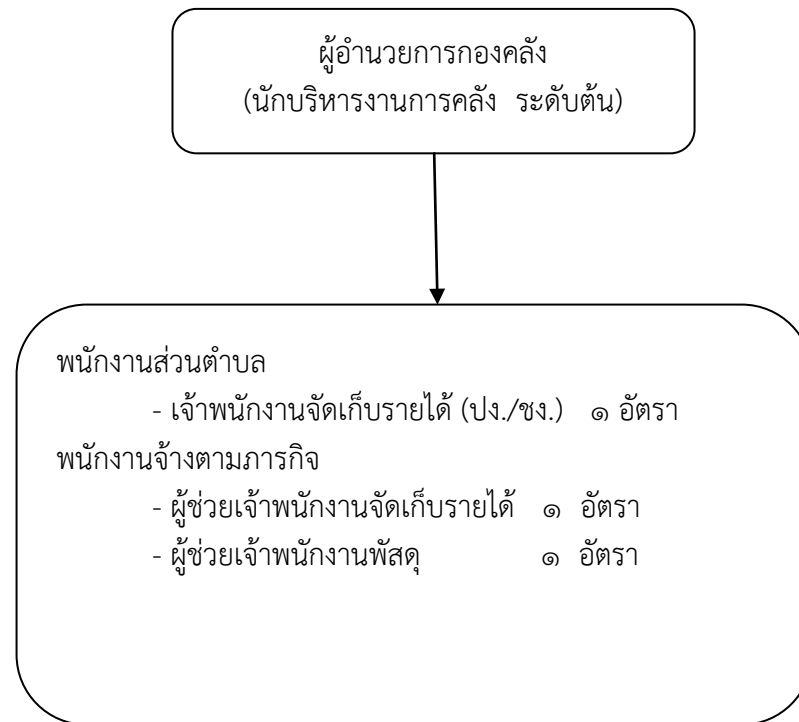
### โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



## โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

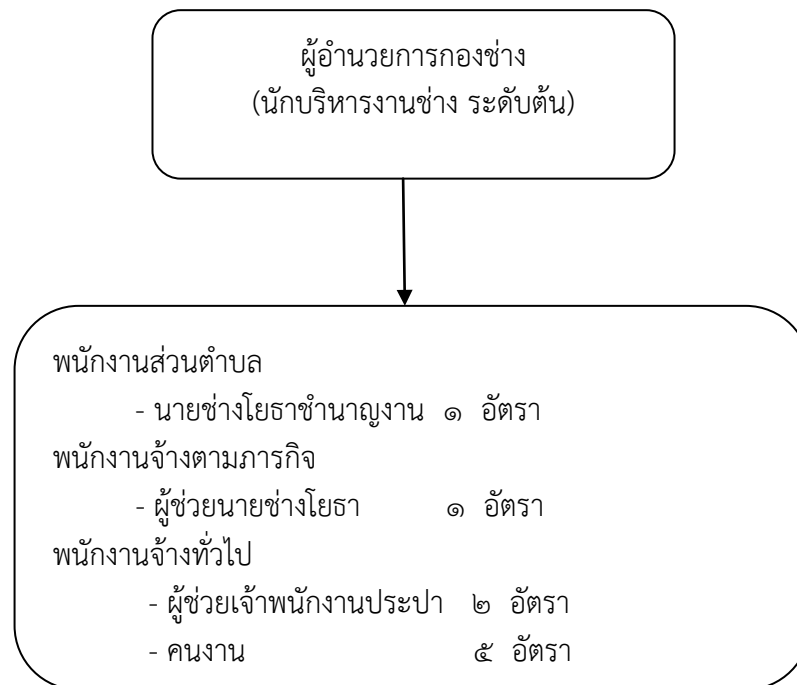


## โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว





## โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว  
เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานท้องถิ่นอื่น

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท มีความประสงค์จะรับโอนพนักงานพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

-หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงประกาศให้พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประสงค์ที่จะขอโอน ขอให้ส่งคำร้องขอโอน พร้อมสำเนาบัตรประวัติ หนังสือรับรองความประพฤติ สำเนาคุณวุฒิการศึกษา และหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งมาที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท เพื่อประกอบการพิจารณารับโอนต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ที่ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการฯ พนักงานส่วนตำบล  
รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๔ - ๒/๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๑๑ (๑)  
กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน  
สังกัดภายในเดือนกันยายนของทุกปี และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล ทราบโดยทั่วกัน นั้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการฯ จึง  
เห็นควรจัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ใน  
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๔ - ๒/๒๕๖๔ และเสนอนายองค์การ  
บริหารส่วนตำบลพิจารณา หากเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ จะได้แจ้งให้พนักงานส่วนตำบล ใน  
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป พร้อมนี้ได้แนบร่างประกาศหลักเกณฑ์ฯ  
มาเพื่อประกอบการพิจารณาทำบันทึกฉบับนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) .....

(นางเครือมาศ ตั้งสกุลสุข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

.....  
.....

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวสทิตรัตน์ โพธิ์เอี้ยง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ) .....

(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล**  
**ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

โดยที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๐ ของ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกันภายในเดือนกันยายนของทุกปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔) ดังนี้

**๑. องค์ประกอบการประเมิน สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (ไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน
๓. พนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานนั้น

/มากำหนด...

มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร

๒.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่งานอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

## ๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้มีการกำหนดวิธีการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนไว้ร้อยละ ๗๐ ดังนี้

๒.๑ สำหรับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้กำกับดูแลในกรณีไม่มีนายก) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒ สำหรับรองปลัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และนักวิชาการตรวจสอบภายใน พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๓ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้ประเมิน (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง /หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง) ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ สำหรับข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นการประเมินผลการทำงานเพื่อส่งให้ต้นสังกัดประเมิน

## ๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติหรือสมรรถนะ ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนที่กำหนดไว้ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๓.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์

/๓.๓ สมรรถนะ...

๓.๓ สมรรถนะประจำสายงาน สายงานละไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ โดยให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ต้องประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ทั้งนี้ ระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่ง กำหนดให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบจากคำอธิบายสมรรถนะเทียบกับพจนานุกรม และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

#### ๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

#### ๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### ๕.๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ประเมินจากผลการปฏิบัติงานโดยให้ผู้ประเมินกับผู้รับประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานหรือส่วนราชการ อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ : ประเมินโดยใช้วิธีสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับประเมินโดยผู้ประเมินกรอกระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ให้ผู้รับการประเมินเสนอแบบประเมินที่ได้จัดทำตามที่ได้กำหนดข้อตกลงร่วมกัน พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงแล้วให้ผู้ประเมินเพื่อลงนามรับทราบข้อตกลงและให้ผู้ประเมินหรือส่วนราชการรวบรวมไว้สำหรับการประเมินในช่วงครบรอบการประเมิน

##### ๕.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

##### ๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้เมื่อรอบการประเมินตามข้อตกลง และกรอกข้อมูลผลการประเมินลงในแบบประเมิน และสรุปผลคะแนนลงในแบบ

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมิน กรอกข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบประเมินและสรุปผลคะแนนลงในแบบประเมิน

ให้ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูล ที่ผู้ประเมินลงนามรับรอง และแบบประเมินที่สรุปผลคะแนนที่ผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบผลการประเมินครบถ้วนแล้วให้งานกรอเจ้าหน้าที่ ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณา

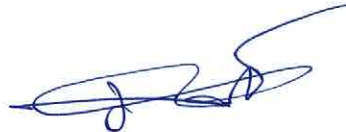
/๖. กรอบระยะเวลา...

๖. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ไว้ดังนี้

ลำดับที่	กิจกรรม	กรอบระยะเวลา รอบการประเมินที่ ๑ และ ๒
๑.	กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เดือนกันยายนของทุกปี
๒.	อบต. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	เดือนกันยายนของทุกปี
๓.	การจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล - หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับ หน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล - ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ	ตุลาคม/เมษายน
๔.	ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ	- ตุลาคม - มีนาคม - เมษายน - กันยายน
๕.	ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและ สมรรถนะ	เมื่อครบรอบการประเมิน
๖.	ผู้ประเมิน/ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินและส่งผลการ ประเมินให้งานการเจ้าหน้าที่	เมษายน/ตุลาคม
๗.	อบต.ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น	เมษายน/ตุลาคม

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

### เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

.....

โดยที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงาน และการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้คำนึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ /งาน / กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณผลงาน
- (ข) คุณภาพผลงาน
- (ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

/พนักงานจ้าง...



พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสุชาติ คงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว