



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติราชการใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ - จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) - ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) - ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) - ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) - การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) - การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) - ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) - ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) - การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) - การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) - การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) - การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) - การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) - การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) - จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) - การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) - การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) - ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) - บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) - ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) - การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) - กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) - การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) - การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) - รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา

๖๗(๒))	- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖.	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) - การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) - การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
๗.	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ - สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖)) - การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) - การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖,๑๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่น หมายเหตุ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ด้านพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ

๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

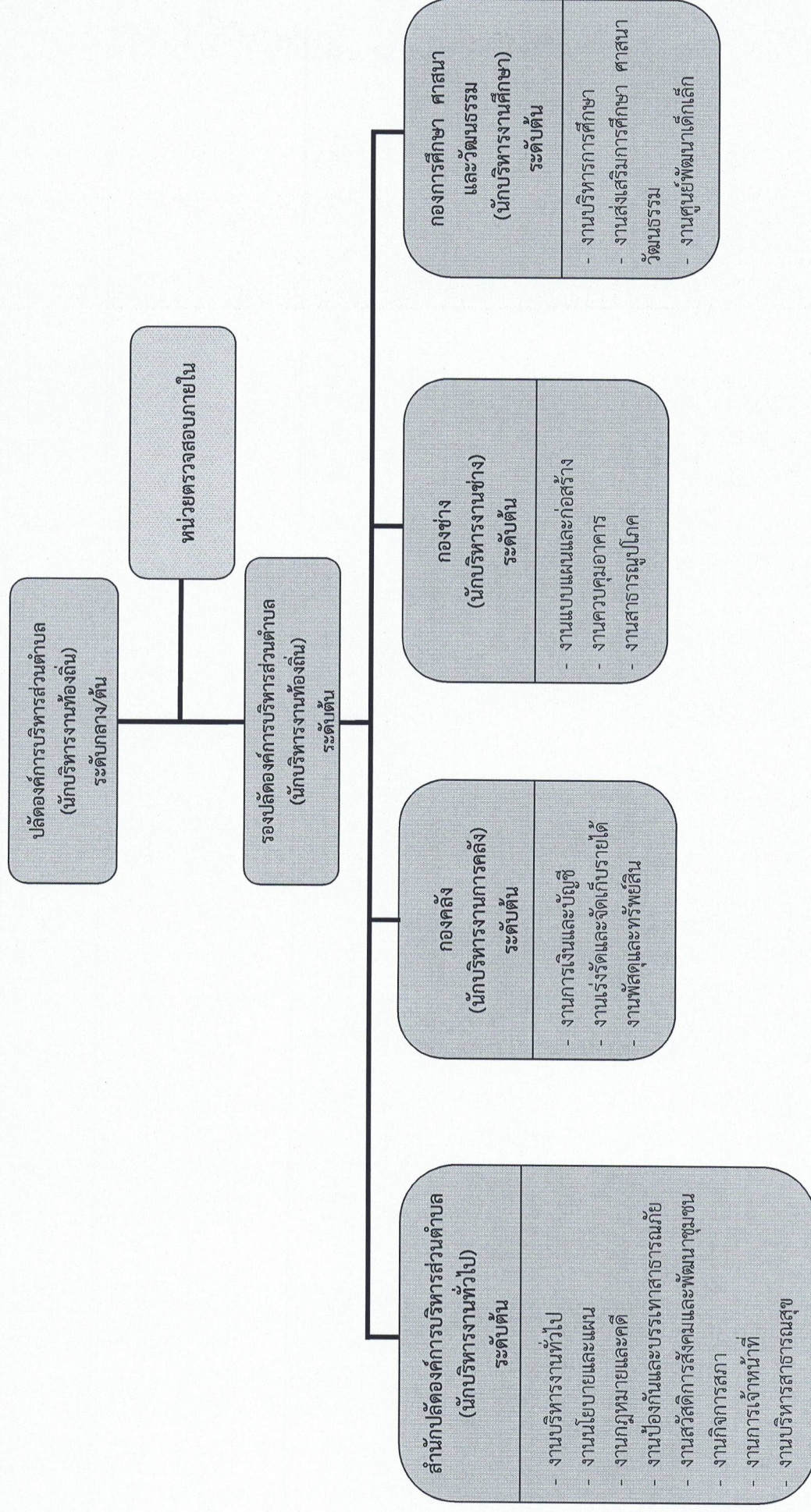
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ - อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี	<u>ข้อจำกัด T</u> - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ
---	---

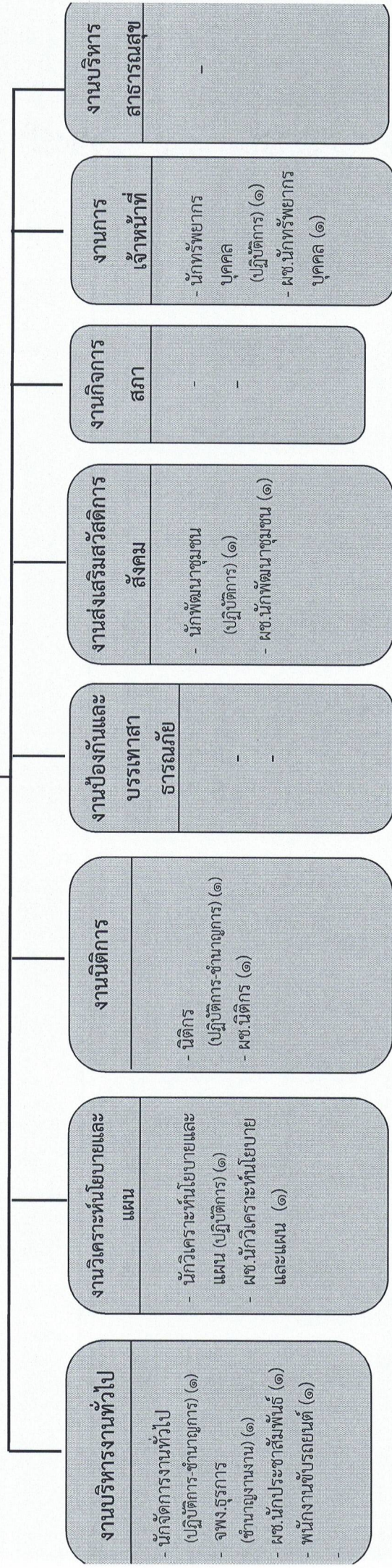
๒.๕. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี



ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล	ผู้อำนวยการ ศพด.	ครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๔	๑๑	๖	รวม ๒๓	๒	๓	๑๒	๒	๒	๔๔

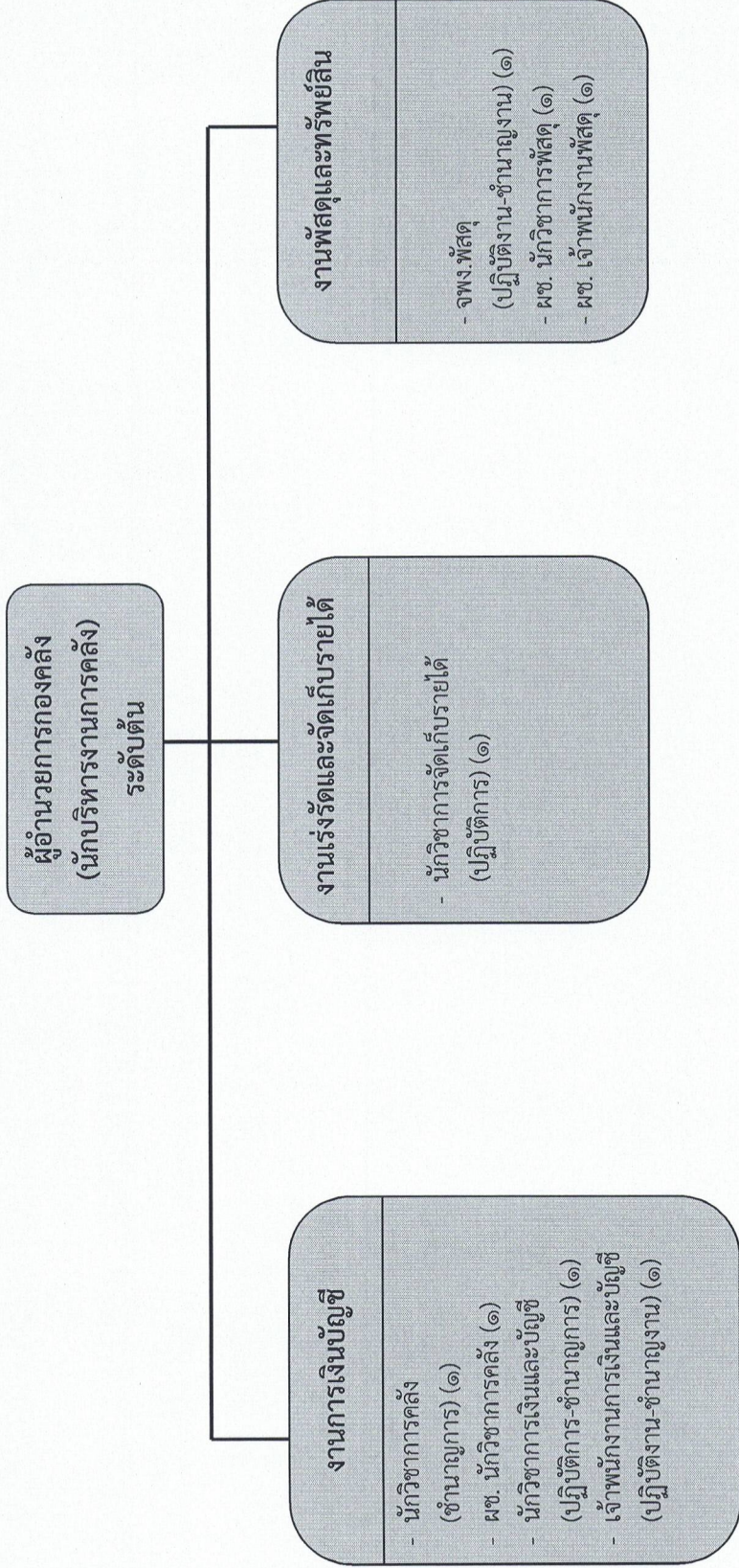
โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป)
ระดับต้น



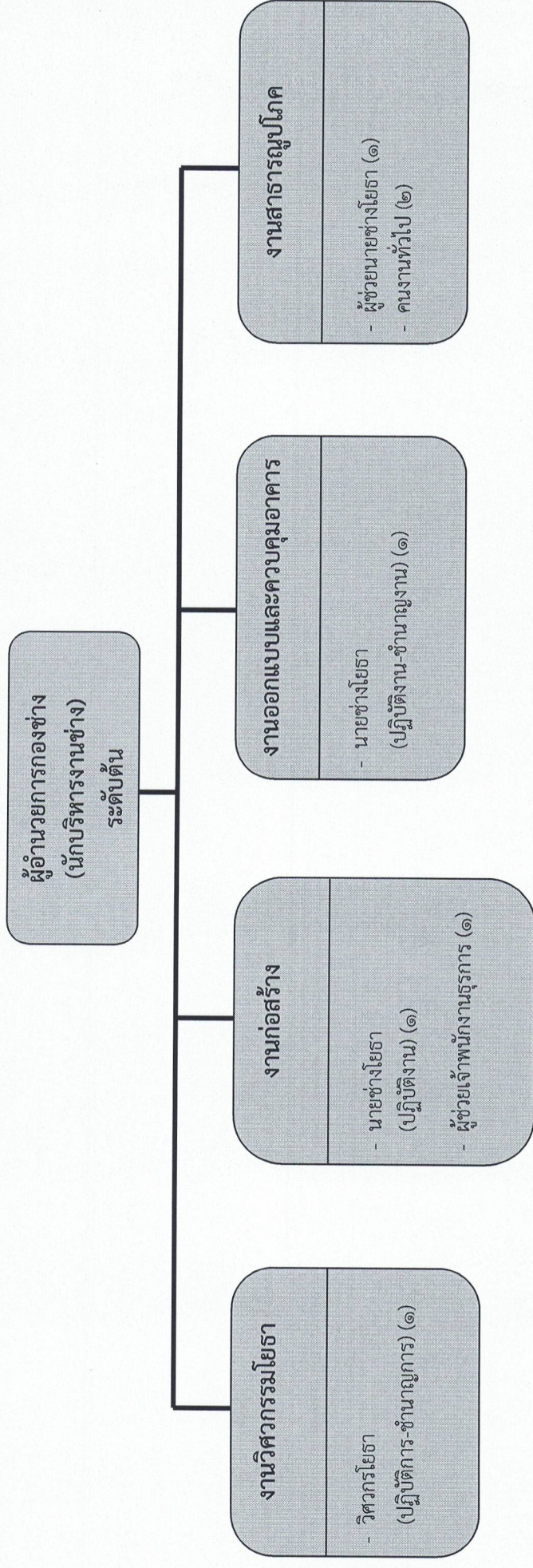
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๕	๑	รวม ๗	๕	๑	-	๑๓

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



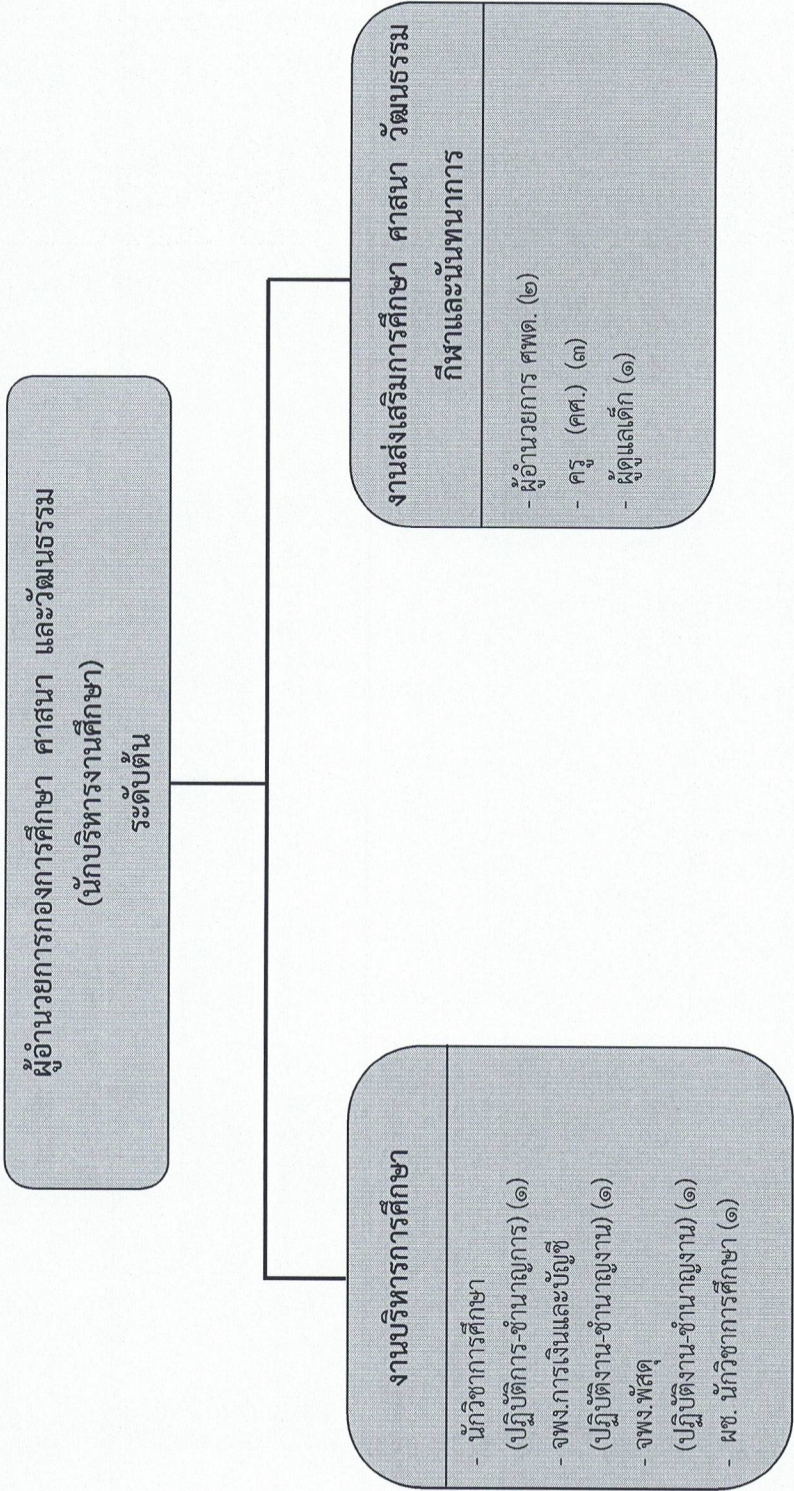
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓	๑	รวม ๕	๕	-	-	๙

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ประเภท จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	๑	๑	๒	รวม ๔	๒	-	๒	๘

โครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ศพด.	วิชาการ	ครู	ทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	๑	๒	๑	๓	๒	รวม ๙	๑	๑	-	๑๑

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงาน อบต.									
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ ต.ค. ๒๕๖๕ (อยู่ระหว่างการสรรหา ของ ก.อบต.)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวมนักบริหารงาน อบต.		๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๑. สำนักงานปลัด (๐๑)									
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ส.ค. ๒๕๖๕ (อยู่ระหว่างการสรรหา ของ ก.อบต.)
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕	นิติกร (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม พนักงาน (สำนักงานปลัด อบต.)		๗	๗	๗	๗	-	-	-	-
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)									
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบ ๑ อัตรา
๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม พนักงานจ้าง (สำนักงานปลัด อบต.)		๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	-
๒. กองคลัง (๐๔)									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
รวม พนักงาน (กองคลัง)		๖	๕	๕	๕	-๑	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)									
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม พนักงานจ้าง (กองคลัง)		๔	๔	๔	๔	-	-	-	-
๓. กองช่าง (๐๕)									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม โครงสร้าง ตาม หนังสือ มท ๐๘๐๘.๒/ว๑๔๓
๓	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๔	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสผ.
รวม พนักงาน (กองช่าง)		๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	-
(พนักงานจ้างตามภารกิจ / ทั่วไป)									
๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม พนักงานจ้าง (กองคลัง)		๔	๔	๔	๔	-	-	-	-
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม โครงสร้าง ตาม หนังสือ มท ๐๘๐๘.๒/ว๑๔๓
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม โครงสร้าง ตาม หนังสือ มท ๐๘๐๘.๒/ว๑๔๓
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒ ศูนย์)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม (๒ อัตรา) กำหนดตาม หนังสือ มท๐๘๐๘.๒/ว๓๖
๖	ครู คศ.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เบิกจ่ายจากเงินอุดหนุน
รวม พนักงาน (กองการศึกษา ฯ)		๕	๙	๙	๙	+๔	-	-	
(พนักงานจ้างตามภารกิจ / ทั่วไป)									
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม พนักงานจ้าง (กองการศึกษา ฯ)		๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม พนักงาน (หน่วยตรวจสอบภายใน)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานส่วนตำบล		๒๔	๒๘	๒๘	๒๘	-๑/+๕	-	-	
รวมพนักงานจ้างภารกิจ+ทั่วไป		๑๗	๑๖	๑๖	๑๖	-๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๑	๔๔	๔๔	๔๔	-๒/+๕			

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ (เฉพาะที่มีคนครอง)

คุณวุฒิ	ป. เอก	ป.โท	ป.ตรี	ปวส./ อนุป.	ปวท.	ปวช.	ม.๖	ม.๓	ต่ำ กว่า ม.๓	รวม
บริหารท้องถิ่น	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
อำนวยการ ท้องถิ่น	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
วิชาการและครู	-	๑	๖	-	-	-	-	-	-	๗
ทั่วไป	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	-	-	๙	๑	-	๑	๒	-	-	๑๓
รวม	-	๓	๑๖	๒	-	๑	๒	-	-	๒๔
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๒.๕	๖๖.๖๗	๘.๓๓	-	๔.๑๗	๘.๓๓	-	-	๑๐๐

๒.๘ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานส่วนตำบล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น (๒ คน.)	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) ผอ.ศพด. (๒ คน.)	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) นักพัฒนาชุมชน ๑๑) นักวิชาการศึกษา ๑๒) ครู (๒ คน.)	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (๒ คน.) ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา (๒ คน.)

พนักงานจ้าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๒) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๓) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ๕) ผู้ช่วยนิติกร ๖) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๗) ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๙) ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๒) ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑๓) ผู้ดูแลเด็ก ๑๔) พนักงานขับรถยนต์	๑) คนงาน (๒ คน)

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ผู้อำนวยการ ศพต.	ครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๔	๑๑	๖	๒	๓	๑๒	๒	๒	๔๔

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ตามอัตรากำลังที่มีคนครองปัจจุบัน)

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๗
วิชาการ	-	๒	๑	-	๑	๑	-	-	๕	๓๔.๒
ทั่วไป	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๓๕
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔๕.๕
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป	-	๑	-	๓	๔	๔	-	๑	๑๓	๔๑.๙๒
รวม	-	๔	๑	๓	๖	๘	-	๒	๒๔	๔๐.๘๓
คิดเป็นร้อยละ		๑๖.๖๗	๔.๑๗	๑๒.๕	๒๕	๓๓.๓๓	-	๘.๓๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

- องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ไม่มีพนักงานเกษียณอายุราชการ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของการจัดแผนพัฒนาศูนย์กลาง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง เพื่อพัฒนาศูนย์กลาง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง แบ่งเป็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์กลางทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕	๒๖	๒๗ (คน)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวันและกฎหมายท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔	๑๕	๑๖	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓) โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	๒๕	๒๖	๒๗	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๔	๖๗	๗๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมห้องที่ ห้องเรียนร่วมใจพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	๓๖	๓๘	๓๘	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จัดการเลือกตั้ง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	๖	๖-	๖	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๒	๔๔	๔๔	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	๓๖	๓๘	๓๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๖	๓๘	๓๘	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณให้กับเจ้าหน้าที่	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	๒๕	๒๖	๒๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๕	๒๖	๒๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓	๓	๓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑	๑	๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสำเร็จในองค์กร	๑	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
รวม		๗	๗	๗	๖๘๐,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐	

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านการบริหารส่วนตำบลบวหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑.ปรับปรุงโครงสร้าง และ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. จัดทำแผนพัฒนาและ ความก้าวหน้าให้ กับ พนักงาน ๓.บุคลากรของ อบต. ลาดบัวหลวงทุกระดับ มีความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑.การจัดทำแผน อัตรากำลัง/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑.จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒.การบริหารตราบกัลังเช่น การสรรหา บรรจุ แต่งและ การสับเปลี่ยนหมุนเวียน ข้าราชการเป็นต้น	-	ไม่มีงบประมาณ	←			→	จัดทำแผน / ปรับปรุง อัตรากำลัง ๓ ปี	สำนักปลัด
	๒. จัดทำแผนพัฒนา และความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนพัฒนาและ ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	-	ไม่มีงบประมาณ	←	→			จัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี	สำนักปลัด
	๓.โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมบท ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมบท ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๖๐,๐๐๐	←			→	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น
	๔.โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าหน้าที่งาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๑๐๐)	๘	๑๐๐,๐๐๐	←			→	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น
รวม										
					๑๖๐,๐๐๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑. บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรสามารถ พัฒนาการปฏิบัติงานที่ หน้าและการทำงาน ความรู้ด้วยตนเองตาม ความต้องการหรือตาม ความสนใจ ๒. ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อแบ่งปัน ประสบการณ์และความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในสำนักงานเพื่อ ประโยชน์ในการทำงาน ในอนาคตของบุคลากร	๑. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ บริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๖	๑๐๐,๐๐๐	↓			↑	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
	๒. โครงการการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓	ไม่มี งบประมาณ		↔		↔	๑. ลงทะเบียนเข้าสู่ ระบบ ๒. เลือกหลักสูตรที่ สนใจเรียนรู้ ๓. เข้าเรียนผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔. พิมพ์ใบประกาศ เมื่อศึกษาสำเร็จ	สถาบันการศึกษาที่ ให้บริการวิชาการ
	๓. โครงการประกวด การจัดการความรู้ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมี การจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	ไม่มี งบประมาณ		↔		↔	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
	๔. โครงการจัดการ ความรู้ (KM) ภายใน สำนักงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ภายในสำนักงาน สามารถ จัดองค์ความรู้ (KM) ใน เนื้อหาทางานที่รับผิดชอบได้	๑๘	ไม่มี งบประมาณ		↔		↔	๑. จัดกิจกรรมจัดการ ความรู้ระหว่าง บุคลากรในสำนักงาน ๒. เผยแพร่องค์ความรู้ ให้ทราบในหน่วยงาน	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
รวม				๑๐๐,๐๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ				วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน ดำเนินการ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔		
๑. บุคลากรทุกระดับ มี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการ เป็นข้าราชการที่ดี ๒. บุคลากรทุกระดับมี การพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีและ สร้างความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร ๓. เพื่อเสริมสร้างความรู้ เพิ่มเติมที่อาจมีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติราชการ บุคลากรของสำนักงาน	๑. โครงการฝึกอบรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๕	ไม่มี งบประมาณ	↔	↔			๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
	๒. โครงการจัด กิจกรรมการต้าน ทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	ไม่มี งบประมาณ	↔	↔			การฝึกอบรม	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
	๓. โครงการป้องกัน การทุจริตและปลูก จิตสำนึกให้เด็กและ เยาวชน(โตไปไม่โกง)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๒๐	ไม่มี งบประมาณ	↔	↔			๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
	๔. กิจกรรม ๕ ส ใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม ๕ ส ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	ไม่มี งบประมาณ			↔	↔	การฝึกอบรม	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
	๕. โครงการพัฒนา และการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๒๐๐,๐๐๐			↔	↔	การฝึกอบรม	องค์การบริหาร ส่วนตำบล ลาดบัวหลวง
รวม				๒๐๐,๐๐๐						

สรุปจำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบัวหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	หมายเหตุ
๑	การพัฒนากำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔	๑๖๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๗๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔	๑๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และ การสร้างความสุขในองค์กร	๕	๒๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๔	๕๓๕,๐๐๐	