



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน
อำเภอเขยวใหญ่ จังหวัดนครพนม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลมาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๑ หมู่ที่ ๗ บ้านหัวไม้ไผ่ อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ ๘๐๑๙๐ โดยห่างจากที่ว่าการอำเภอเชียรใหญ่ ประมาณ ๖.๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ ๓๐.๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือเนื้อที่ประมาณ ๑๙,๐๙๓ ไร่ โดยแยกพื้นที่ตำบลบ้านเนิน ๑๒,๑๕๖ ไร่ เนื้อที่โดยประมาณ ๑๙.๔๕ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ตำบลบ้านกลาง ๖,๙๓๗ ไร่ เนื้อที่โดยประมาณ ๑๑.๑๐ ตารางกิโลเมตร

เขตการปกครอง แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลบ้านเนิน ๑. บ้านในอ่าว ๒. บ้านเก่า ตำบล ๓. บ้าน เนิน ๔. บ้านท่าขนาน ๕. บ้านนาล่าง ๖.บ้านหัวปอ ๗. บ้านหัวไม้ไผ่ และ ๘. บ้านทวยเทพ ๙. บ้านบางทองคำ ๑๐. บ้านดอนบัวบก ตำบลบ้านกลาง ๑. บ้านคลองขันธ์ ๒. บ้านหม่อมราม ๓. บ้านใหม่ ๔. บ้านพระหอม

ลักษณะ ภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบ้านเนิน - บ้านกลาง จะมีลักษณะเป็นที่พื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำชะอวด - ปากพนัง ไหลผ่านทางด้านทิศตะวันตกของตำบลบ้านเนิน เป็นสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีน้ำท่วมขังเป็นประจำในฤดูฝน ประมาณเดือนพฤศจิกายน - มกราคม ของทุกปี เหมาะแก่การทำการเกษตร อันได้แก่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก ทำไร่สวนผสม ปลูกปาล์มน้ำมัน

ประชากร ทั้งสิ้น ตำบลบ้านเนิน ๒,๗๒๓ คน แยกเป็นชาย ๑,๓๙๙ คน หญิง ๑,๓๒๔ คน และ ๙๖๐ ครัวเรือน ตำบลบ้านกลาง ๘๗๘ คน แยกเป็นชาย ๔๕๘ คน หญิง ๔๒๐ คน ครัวเรือน ๓๑๑ ครัวเรือน

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ เศรษฐกิจพัฒนา เพิ่มคุณค่าให้คุณภาพชีวิตที่ดี มีจิตใจใฝ่คุณธรรม นำการบริหารให้ก้าวหน้า รักษาภูมิปัญญาของท้องถิ่น พื้นฟูและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ”

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลภาคประชาชน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข
- ๔) ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม
- ๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์/พันธกิจ

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประชาชนมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ประชาชน เยาวชนเข้าถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ร่วมกันสืบทอดประเพณีอันดีงาม

๕. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์ทั้งระบบ
๖. ระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน และประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดปี

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

๑. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ระบบบริหารจัดการ และศักยภาพของบุคลากร
๒. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ และการเมืองภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน

๑. ส่งเสริมพัฒนาถ่ายทอดความรู้ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน การลงทุน และกลไกทางการตลาด ฯ
๓. ขยายระบบบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข

๑. สนับสนุนการจัดสวัสดิการภาคประชาชน สังคมสงเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๓. เสริมสร้างหลักประกันสุขภาพ การบริการรักษาพยาบาล การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
๔. รมณรงค์ ควบคุม การแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังป้องกัน
๕. ส่งเสริมการกีฬา จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริม ทำนุ บำรุง ศาสนา และสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน

๑. สร้างความสมดุลของพื้นที่ป่าและระบบนิเวศน์
๒. สร้างเครือข่ายชุมชนในการบริหารจัดการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชพลังงานทดแทน การใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานใช้ได้ทุกฤดูกาล
๒. ขยายเขตและพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค
๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และระบบแสงสว่างริมทาง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ / ศักยภาพของพื้นที่

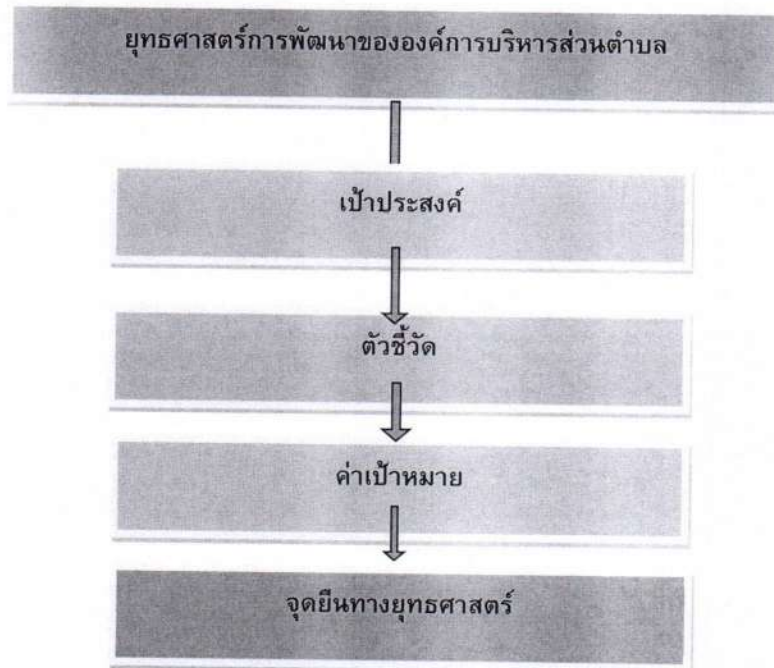
สถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์สภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่ พบว่าตำบลบ้านเนิน เป็นพื้นที่ที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร โดยประชาชนมีการทำการเกษตรกันอย่างจริงจังเป็นรายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ เช่น การปลูกพืช ผัก ปาล์ม ฯลฯ ประกอบกับ

ในพื้นที่มีระบบชลประทานขนาดเล็กสามารถควบคุม ปริมาณน้ำได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งในระยะที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามเน้นทางคมนาคม เพื่อขนส่งสินค้า ทางทางเกษตรอย่างต่อเนื่อง ในการทำการเกษตรของประชาชน โดยพบว่าเกษตรกรใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากในการปลูกพืช ผัก ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และขยะพิษของสารเคมีอื่น ๆ ทำให้มีต้นทุนการผลิตสูงเกิดภาวะการณ์ขาดทุนหรือกำไรลดลง ซึ่งเกษตรกรกู้เงินมาลงทุน ทำให้มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ที่สำคัญผู้บริโภคและตัวเกษตรกรเองจะได้รับสารเคมีและสารตกค้างในร่างกาย ทำให้ในแต่ละปีต้องเสียเงินในการรักษาพยาบาลมากกว่าที่ควรเป็น ในส่วนของราคาผลผลิตทางการเกษตรราคาไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพะการตลาด การจำหน่ายผ่านคนกลาง และผลกระทบทางด้านจำนวนการผลิตมากน้อยขึ้นอยู่กับอีกปัจจัยหลายอย่าง เช่นการขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามแก้ไขมาโดยตลอดแต่ก็เป็นเรื่องที่ยากเช่นเดียวกัน การผลิตสินค้าทางการเกษตรแบบอินทรีย์ชีวภาพถือว่าเป็นโอกาสที่ดีของเกษตรกร เพราะทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ ตลอดจนตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความต้องการผลผลิตที่ปราศจากสารเคมี ประกอบกับนโยบายของรัฐ และจังหวัดต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในการบริโภคอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้ส่งเสริมการผลิตแบบอินทรีย์ชีวภาพมาโดยตลอด แต่เนื่องจากการผลิตแบบอินทรีย์ชีวภาพได้ผลผลิตช้า และเกษตรกรยังไม่มีความรู้ความชำนาญในการดำเนินการ ทำให้เกษตรกรไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร แต่มีจุดแข็งของการทำการเกษตรในพื้นที่คือ การประกอบอาชีพเกษตรกรสามารถทำได้หลายครั้งต่อปี และมีความหลากหลายของชนิดพืช ผัก ที่ตลาดต้องการ ส่วนสถานการณ์ทางสังคมก็ถือว่าเป็นจุดแข็งที่จะต้องช่วยกันสืบทอด ประชาชนมีการรักษาประเพณีวัฒนธรรมและมีการจัดกิจกรรมทางศาสนากันอย่างต่อเนื่อง การดำเนินชีวิตเป็นแบบเรียบง่ายเคารพผู้อาวุโส ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้าไปอนุรักษ์และจัดสรรงบประมาณเข้าไปดำเนินการเช่นเดียวกัน

จากสภาพเหตุการณ์ดังกล่าว ตำบลบ้านเนิน ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาใหม่โดยจะใช้ชีวิตแบบพอเพียงโดยจะทำการเกษตรเป็นอาชีพหลักของตำบลเหมือนแต่ก่อนและใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น เช่น การทำปุ๋ยหมักใช้เอง และยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตำบลด้วยเหตุผลที่ว่าสภาพพื้นที่ของตำบลบ้านเนิน ยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว การดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายเคารพผู้อาวุโส มีกลุ่มอาชีพมากมาย จะพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรให้มากขึ้น เป็นต้นแบบของตำบลและอำเภออื่นส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนิเวศน์ให้เป็นจุดขายของตำบลในอนาคต

ตำบลบ้านเนิน จึงกำหนดอัตลักษณ์ของชุมชน คือ ตำบลเกษตรกรรม จะพัฒนาอาชีพแบบเกษตรอินทรีย์

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ใน
ภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand

การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน ๒. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๓. เครือข่ายชุมชนผู้นำชุมชนสามารถเชื่อมโยงกับนักการเมืองได้เป็นอย่างดี ๔. มีแผนพัฒนาและข้อบัญญัติเป็นของตนเองซึ่งเอื้อต่อการพัฒนา ๕. มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๖. สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เองตามกรอบของงบประมาณ	๑. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้น้อยเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและอำนาจหน้าที่ ๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง ๔. ผู้นำชุมชน ประชาคมขาดการพัฒนาศักยภาพในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. ความไม่พร้อมไม่เข้าใจในการรับภารกิจถ่ายโอนตามแผนกระจายอำนาจ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณเพิ่มมากขึ้นตามแผนกระจายอำนาจ ๒. มีการประสานงานระหว่างนักการเมืองทุกระดับได้เป็นอย่างดี ๓. ประชาชนมีความสนใจต่อการเมืองสูงโดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่น ๔. มีเครือข่ายชุมชนส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานพัฒนาตำบล	๑. หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการไม่มีความชัดเจนทำให้มีความเสี่ยงในการนำไปปฏิบัติ ๒. ข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบต่างๆ ๓. การเมืองระดับชาติมีความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งแยกในสังคม

ในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย กรอบอัตรากำลังได้เอง ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ส่วนการทำงานร่วมกับชุมชนมีเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการของประชาชน แต่ในการบริหารงานประชาชนมีความคาดหวังสูงมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองกับความต้องการได้น้อย เพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำงบประมาณมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาต่อไป

การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและการลงทุน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีการปลูกพืช - ผัก กันอย่างจริงจังและเป็นรายได้หลักของประชาชนในตำบล ๒. มีกองทุน กลุ่มอาชีพ จำนวนมากกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ๓. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร และบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน	๑. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพและภาวะหนี้สิน ๒. การใช้สารเคมีปุ๋ยเคมี ๓. ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนา การตลาด การกระจายผลผลิต ๔. ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน ๕. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเส้นทางลำเลียงผลผลิตและเครื่องมือในการประกอบอาชีพ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีการขึ้นทะเบียนเกษตรกรทำให้การช่วยเหลือมีความรวดเร็ว ๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนความรู้ในการประกอบอาชีพ ๓. เกษตรอินทรีย์เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้บริโภค ๔. นโยบายรัฐบาลลดความเหลื่อมล้ำของสังคม	๑. ต้นทุนการผลิตมีราคาสูงและมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ๒. ผลผลิตราคาคงต่ำไม่แน่นอน ๓. ภัยธรรมชาติ ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย ๔. เกษตรกรบางส่วนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองในการประกอบอาชีพ

การทำการเกษตรในตำบลบ้านเนิน ถือได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของประชาชน เช่น ปลูกข้าว ปลูกพืช ผักทอง แตงกวา มะเขือ ฯลฯ เป็นการปลูกเพื่อจำหน่ายในแต่ละปีได้ผลผลิตจำนวนมากและเป็นรายได้หลักของครอบครัว ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมโดยใช้หลักวิชาการให้เป็นแหล่งผลิตพืช ผัก ของอำเภอปากพนังต่อไป

ส่วนต้นทุนในการผลิตที่มีราคาแพงส่งผลให้เกษตรกรประสบปัญหาการขาดทุน องค์การบริหารส่วนตำบล จะรณรงค์ให้เกษตรกรลดต้นทุนการผลิต โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพแทนการใช้ปุ๋ยเคมีต่อไป

การพัฒนาสังคม สวัสดิการ และสาธารณสุข

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายจะพัฒนาตำบลสู่สังคมสวัสดิการ ๒. มี อสม. เฝ้าระวังและคัดกรองโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูงอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล ๔. การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายเคารพผู้สูงอายุ ๕. ประชาชนมีการรวมตัวกันในการร่วมทำกิจกรรม ๖. ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดรูปแบบใหม่ยากแก่การป้องกัน ๒. สุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. สภาพบ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ ๕. บริเวณบ้านเรือนยังไม่ถูกสุขลักษณะ ๖. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอกับผู้ป่วย ๗. การเจ็บป่วยของโรคเรื้อรังเบาหวาน ความดัน และการตรวจสุขภาพประจำปี ๘. ประชาชนเป็นไข้หวัดตามฤดูกาล ๙. การตั้งครุฑก่อนวัยอันควร
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลประชาชนมีสวัสดิการมากขึ้น ๒. นโยบายประกันสุขภาพประชาชนเข้าถึงการรักษายาบาลมากขึ้น ๓. นโยบายรัฐบาลในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง	๑. สภาพพื้นที่ มีน้ำท่วมขังในบางฤดูเป็นเวลานานเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดและเกิดปัญหาสุขภาวะ ๒. การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินชีวิต

สุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินจะพัฒนาให้ประชาชนในเขตพื้นที่ปลอดจากโรคติดต่อและโรคเรื้อรัง การพัฒนาศักยภาพของ อสม. อย่างต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพประชาชนควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการทางสังคม เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิต เพื่อนำตำบลบ้านเนินไปสู่สังคมสวัสดิการ

การพัฒนาการศึกษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. มีศาสนสถานซึ่งมีความเก่าแก่และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. โรงเรียนในเขตพื้นที่มีจำนวนเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนาเด็กระดับก่อนวัยเรียน ๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดอย่างเป็นระบบ ๔. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการศึกษาเพิ่มเติม
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน ชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ๒. ผลิตภัณฑ์และกิจกรรมทางภูมิปัญญากำลังได้รับความนิยม	๑. การศึกษาไม่สามารถทำให้คนกลับมารับใช้ชุมชน ท้องถิ่นได้ ๒. คุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบทมีความแตกต่างกัน ๓. กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เยาวชนหลงลืมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ในพื้นที่ตำบลบ้านเนิน มีศาสนสถาน จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งมีความเก่าแก่ประชาชนไปทำบุญกันทุกวันพระ ซึ่งเป็นจุดแข็งของตำบลในการพัฒนา ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม ประกอบกับประชาชนในตำบลมีการสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง แต่การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีจำนวนน้อย องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชนควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีการปลูกพืชพลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้น ๒. ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด	๑. ดินเสื่อมคุณภาพลงจากการใช้สารเคมี ๒. ขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๓. วัชพืชตามถนนและคูคลอง ๔. ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นขาดการกำจัดอย่างเป็นระบบ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. กรมพัฒนาที่ดิน กรมชลประทานให้การสนับสนุนในการพลิกฟื้นที่ดินและการกำจัดวัชพืช ๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและระบบการกำจัดขยะมูลฝอย	๑. ขาดการบูรณาการ การจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างส่วนราชการและองค์กรเอกชน ๒. ภัยธรรมชาติ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตำบลบ้านเนิน ในภาพรวมยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ และยังมีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนในการอนุรักษ์ ถือเป็นโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก และจัดตั้งเครือข่ายอนุรักษ์ตลอดจนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน เยาวชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรต่อไป

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีถนนเดิมพร้อมปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและใช้ได้ทุกฤดูกาล ๒. มีลำคลองขนาดใหญ่และมีน้ำตลอดทั้งปี ๓. มีการจัดทำโครงการรองรับงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๒. งบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ๓. การก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย ๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีประตुरบายน้ำชลประทานบางโหนดตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล ๓. การประสานส่วนภูมิภาคขยายเขตการให้บริการเข้าสู่พื้นที่ตำบล ๔. การถ่ายโอนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม) ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในช่วงภาวะฝนทิ้งช่วง

ระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคในตำบลบ้านเนิน มีอยู่มากมายที่จะต้องพัฒนาต่อไป แต่ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่ แต่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล จะพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และลำดับความสำคัญโดยการก่อสร้างถนนในการสัญจรให้ได้มาตรฐานและการขนส่งสินค้าทางการเกษตรให้ได้ตลอดปี ส่วนการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลจะขอรับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้
๒. มีศักยภาพพื้นที่ทางการเกษตรเอื้ออำนวยแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรแบบชีวภาพซึ่งผู้บริโภคและตลาดมีความต้องการเป็นอย่างมาก
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยรวดเร็วลดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

อุปสรรค (Threat)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
๒. กระแสวัฒนธรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
๓. สภาพภูมิอากาศและสภาพภูมิประเทศมีแนวโน้มที่จะแปรปรวนมากขึ้น
๔. การออกกฎหมาย/ระเบียบบังคับใช้ไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรมทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางรายมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ภาระหนี้สิน
๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการง่ายขึ้น
๒. มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เงินเดือน/ค่าจ้างไม่เพียงพอ
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๑.๑ งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๒ งานเลขานุการและงานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล
- ๑.๑.๓ งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
- ๑.๑.๔ งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- ๑.๑.๕ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๑.๖ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและ ตามนโยบายของทางราชการ
- ๑.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๑.๑.๙ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๒.๑ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- ๑.๒.๒ งานจัดเตรียมเอกสารที่ส่งประกอบพิจารณาวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลและหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ๒ -

/๑.๒.๓ งานจัดทำ...

- ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
- ๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
- ๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- ๑.๒.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานจัดทำข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๒ งานดำเนินการรับ ดำเนินการเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์
- ๑.๓.๓ งานดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญาและทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๓.๔ งานตรวจสอบความถูกต้อง การขออนุมัติ การดำเนินการตามข้อบังคับตำบลก่อนการ

บังคับใช้

- ๑.๓.๕ งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๖ งานนิติกรรมอื่น ๆ
- ๑.๓.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๔.๑ งานบริหารบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

- ๑.๔.๒ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- ๑.๔.๓ งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- ๑.๔.๔ งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๔.๕ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือกการย้าย การโอน

การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน

- ๑.๔.๖ งานบรรจุและแต่งตั้ง จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ

งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

- ๑.๔.๗ งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๑.๔.๘ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- ๑.๔.๙ งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่

สูงขึ้น

- ๑.๔.๑๐ งานการลาทุกประเภท
- ๑.๔.๑๑ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- ๑.๔.๑๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- ๑.๔.๑๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑.๕.๒ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี
- ๑.๕.๓ งานด้านพัฒนาเด็กและเยาวชน
- ๑.๕.๔ งานด้านส่งเสริมผู้สูงอายุและคนพิการ

- ๑.๕.๕ จัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ
- ๑.๕.๖ งานแสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- ๑.๕.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๖.๑ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- ๑.๖.๒ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ๑.๖.๓ งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น วาตภัย อุทกภัย
- ๑.๖.๔ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ
- ๑.๖.๕ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖.๖ งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- ๑.๖.๗ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- ๑.๖.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย รายรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลสองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งานดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๒ งานการซื้อและการจ้าง
- ๒.๑.๓ การจัดสรรเงินต่างๆ
- ๒.๑.๔ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- ๒.๑.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๒.๑.๖ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๒.๑.๗ งานจัดทำงบประมาณการรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ๒.๑.๘ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
- ๒.๑.๙ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- ๒.๑.๑๐ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานพัสดุ
- ๒.๒.๒ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ

๒.๒.๓ งานการตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

๒.๒.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

๒.๓.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

๒.๓.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๓.๔ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี

๒.๓.๕ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ

๒.๓.๖ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๓.๗ งานแผนที่ภาษี

๒.๓.๘ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน

๓.๑.๒ งานก่อสร้าง สะพาน เขื่อนทดน้ำ

๓.๑.๓ งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๑.๔ งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๑.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๒.๑ งานประสานกิจการประปา

๓.๒.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๒.๓ งานระบายน้ำ

๓.๒.๔ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๓.๑ งานประเมินราคา
- ๓.๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- ๓.๓.๓ งานออกแบบ
- ๓.๓.๔ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- ๓.๓.๕ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๔.๑ งานสำรวจ ออกแบบ ข้อมูล
- ๓.๔.๒ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๓.๕.๑ งานข้อมูลแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๕.๒ งานวางแผน และก่อสร้าง และหลักเกณฑ์

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการจำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วน ราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วน ราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำ ปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒	๑	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	-

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
๕. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล
๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคคลเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินให้เป็น มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ค่านิยม

“จัดการความรู้ เป็นมืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล และบริการที่ยั่งยืน”

๔.๓ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) คลาการมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
 ๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 ๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
 ๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
 ๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
 ๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 - ๑๐ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
 ๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
 ๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
 ๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจ
ของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน
โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ
แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่
จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มี
ระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ
ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วน
ราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วน
ราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลัก
สิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุก
กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วน
ราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ
บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน
และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ
ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบ
การใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ
ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ
และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามียุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผน อัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนผังเส้นทางความ ก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑.จัดทำคู่มือเส้นทางความ ก้าวหน้าให้กับพนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑.มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติ งาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.กิจกรรมด้านการบริหาร งานบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การอบรมหรือพัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ลดลง	๑.แผนงานส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมพัฒนาความรู้ ด้าน IT จากหน่วยงานภาย นอก ๒.แผนงานการจัดทำบันทึก ทะเบียนประวัติด้วยคอม พิวเตอร์ ๓.แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธ ศาสตร์ที่ ๑)	๑.มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการทำงานและบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑.การสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการปฏิบัติ งาน ๒.การสำรวจความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธ ศาสตร์ที่ ๒)	๑.มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒.มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ให้กับ บุคคล ๓.มีการเก็บรวบรวมองค์ความ รู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จในการ เผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ การรวบรวม ๓.ร้อยละของบุคลากรที่มีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ๒.แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓.แผนงานการจัดเก็บรวบรวม ความรู้ในองค์กร ๔.แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหารงาน บุคคล	๑.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนว ทางในการดำเนินงาน ๒.จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับ ๓.มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าว สารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์ การตัดสินใจหรือการใช้ดุล พินิจของผู้บริหารหน่วยงานใน เรื่องการบริหารทรัพยากร บุคคล ๒.มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงานเกี่ยวกับด้านการบริ หารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยว กับความไม่โปร่งใสด้านการ บริหารงานบุคคล	๑.แผนงานการจัดเก็บหลัก ฐานการตัดสินใจหรือการ ใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยว กับด้านการบริหารงาน บุคคล ๒.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรใน สังกัด	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน (ประเด็นยุทธ ศาสตร์ที่ ๑)	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดทำสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑.การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๒.โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ
(ประเด็นยุทธ ศาสตร์ที่ ๑)	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒.จำนวนครั้งในการประชุม	๑.แผนงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ๒.แผนงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสุทิน สังข์แก้ว	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๕ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๒	นายจรูญ บุญชูวงศ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	ต้น	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๐ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)									
๓	นางปิยะนุช แก้วมาก	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	ต้น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๔ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๔	นางสุภาภรณ์ พรหมดวง	บธ.บ. (การบริหารทั่วไป)	ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	๗ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑-	-	
๕	นางโสภา ถาวรสังข์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	๑๒ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๖	นายยงยุทธ หนูทองแก้ว	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์)	ปก.	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	๒ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๗	นายสันหุฒิ วรรณเวท	น.บ. (นิติศาสตร์)	ชก.	นิติกร	๔ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๘	นายสมเกียรติ กรุงเทพ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	ปก.	นักพัฒนาชุมชน	๔ ปี - เดือน	-	-	-	+๑	
๙	นายเสน่ห์ สังข์แก้ว	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
	กองคลัง (๑๔)					-	-	-	-	
๑๐	นางวนิดา สังข์กล่อม	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงาน การคลัง	-	-	-	
๑๑	นางสาววันวิสาข์ หัสตุต	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	ปก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๒ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๒	นางสุณีย์ นภาพันธ์	บช.บ. (การเงิน)	ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๒ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	

๑๓	นางสาวชยาภรณ์ รอดไผ่	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	๑๒ ปี - เดือน	หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)									
๑๔	พ.จ.อ.นันทพล ปึกษา	วท.บ. (วิศวกรรมเครื่องกลยานยนต์)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตร นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๕	นายสุวัฒน์ วัฒนสุนทร	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	ชง.	นายช่างโยธา	๑๘ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๖	นางจารีย์ บุญชูวงศ์	ปวท. (การเลขานุการ)	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑๗	นางจรีรัตน์ ยาวสง	บธ.บ. (การบัญชี)	ปก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
รวม							๕	๔	๕	

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๓๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๓๑๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	อบต.บ้านเนิน
รวม			๓๕	๔๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ / ส่วนราชการ)	๓	๒,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
รวม			๒๑	๑๒,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๑๗,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๗	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๗	๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.บ้านเนิน
รวม			๗๘	๑๑๗,๐๐๐			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
		๒๕๖๘	๒๕๖๘	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓๑๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๔๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๑๒,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๑๑๗,๐๐๐	
รวม		๑๒	๔๘๔,๐๐๐	