

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ  
อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

\*\*\*\*\*



## ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะทางภูมิประเทศของตำบลบางชนะ เป็นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำไหลผ่าน น้ำท่วมถึงตลอดปีเพราะอยู่ใกล้ทะเล มีทั้งน้ำจืดและน้ำเค็ม เป็นพื้นที่ป่าชายเลนมีสภาพทั่วไปเหมือนเกาะแก่ง เพราะมีแม่น้ำลำคลองหลายสายเป็นเส้นแบ่งอาณาเขตระหว่างหมู่บ้าน ในอดีตสภาพบ้านเรือนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำลำคลอง ในสภาพปัจจุบันได้มีการก่อสร้างบ้านเรือนติดถนนมากขึ้น แต่ยังคงสภาพบ้านเรือนริมแม่น้ำ ในช่วงฤดูน้ำหลากจะมีน้ำท่วมขังบ้านเรือน หรือแหล่งการเกษตรของราษฎรในพื้นที่ได้รับความเสียหายบ้าง จึงไม่เหมาะแก่การทำเกษตรมากนัก เพราะมีลักษณะดินเป็นดินเปรี้ยว ดินเค็ม

## ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้น มีฝนตกชุกสลับกับฤดูแล้ง และจะไม่มีฤดูหนาว เนื่องจากอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตรและได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และยังคงอยู่ในจังหวัดที่มีฝนตกน้อยที่สุดของภาคใต้ คือจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเปรี้ยว ดินเค็ม ประมาณ ๗๕% ดินลูกรัง ประมาณ ๑๕% ดินเหนียว ประมาณ ๑๐% เนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มต้ำน้ำทะเลท่วมถึงตลอด ดินจึงไม่เหมาะที่จะทำการเพาะปลูกพืช ดินเปือกปฏิบัติกริยาของดินจะเป็นกลางถึงเป็นด่าง แต่ถ้าดินอยู่ในสภาพแห้งจะมีปฏิบัติกริยาเป็นกรดมาก

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

### ๒.๑ เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๕ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านบางชนะบน

หมู่ที่ ๒ บ้านคลองกรูด

หมู่ที่ ๓ บ้านบางชนะล่าง

หมู่ที่ ๔ บ้านคลองสุข

หมู่ที่ ๖ บ้านคลองรีว

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
๑	บ้านบางชนะบน	นายสุรสิทธิ์ บำรุงพล
๒	บ้านคลองกรูด	นายนรวิชัย สมุทรเก่า
๓	บ้านบางชนะล่าง	นายวิสิทธิ์ จิตรจำนงค์
๔	บ้านคลองสุข	นายชลิต โอทอง
๖	บ้านคลองรีว	จ.ต.รักษัเพิ่ม เวชวัฒน์

## การเลือกตั้ง

ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๒ เขตเลือกตั้ง หน่วยเลือกตั้ง และที่เลือกตั้ง มาตรา ๑๙ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๐ (๔) การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ถือเขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้ง เว้นแต่กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา ๒๐ ในการแบ่งเขตเลือกตั้ง ให้จัดให้มีจำนวนราษฎรในแต่ละเขตเลือกตั้งใกล้เคียงกันมากที่สุด และพื้นที่ของแต่ละเขตเลือกตั้งต้องติดต่อกัน เว้นแต่ตามสภาพพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ไม่อาจแบ่งเขตเลือกตั้งให้มีพื้นที่ติดต่อกันได้ จะกำหนดให้เขตเลือกตั้งมีพื้นที่ไม่ติดต่อกันเท่าที่จำเป็นก็ได้

ในการกำหนดเขตเลือกตั้ง จะใช้แนวถนน ตรอก ซอย หรือแยก คลอง หรือแม่น้ำเป็นแนวเขตของเขตเลือกตั้งก็ได้ การแบ่งเขตเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

มาตรา ๒๒ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น ให้ใช้เขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเขตเลือกตั้ง

### ๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	๒๕๖๕			
		ประชากร	ชาย	หญิง	ครัวเรือน
๑	บ้านบางชนะบน	๓๒๖	๑๖๘	๑๕๘	๑๔๑
๒	บ้านคลองกรด	๑๖๙	๗๘	๙๑	๗๑
๓	บ้านบางชนะล่าง	๑๖๔	๗๑	๙๓	๕๙
๔	บ้านคลองสุข	๕๕๒	๒๖๑	๒๙๑	๒๐๗
๖	บ้านคลองรีว	๔๘๑	๒๓๓	๒๔๘	๑๔๒
รวม		๑,๖๙๒	๘๑๑	๘๘๑	๖๒๐

### สภาพทางสังคม

#### ๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนบ้านคลองสุข สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล - ระดับประถมศึกษา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลบางชนะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลบางชนะ เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษา

## ๔.๒ สาธารณสุข

การบริการด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ มีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบางชนะ หมู่ที่ ๒ บ้านคลองกรูด โดยมีนางสาวเฉลิมขวัญ จินาตุน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบางชนะ

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปากจำแก้ว หมู่ที่ ๓ บ้านบางชนะล่าง โดยมี

นายสมนัส มีเพียร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากจำแก้ว

## ๔.๓ อาชญากรรม

อบต.ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนเล็กน้อย ซึ่ง อบต. ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของ อบต. ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือจะดำเนินการติดตั้งกล้องวงจร

ปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างป้ายบอกทาง ป้ายขอयरวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรีงานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความ รุนแรง

## ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขต อบต. พบว่าในเขตบางชนะมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากกว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชนหน่วยงานของ อบต. ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของ อบต.สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ อบต.ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

## ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

อบต.ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในอดีตอาศัยเรือเป็นยานพาหนะ มีทั้งเรือส่วนตัวและเรือเมล์ (เรือโดยสาร) ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ มีถนนทางหลวงแผ่นดินสาย ๔๒๐ ตัดผ่านกึ่งกลางตำบลเชื่อมติดกับตัวเมืองและตำบลข้างเคียง และองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการบุกเบิกถนน ก่อสร้างถนน พร้อมสะพานเพื่อเชื่อมต่อจากถนนทางหลวงแผ่นดินสาย ๔๒๐ เข้าสู่หมู่บ้าน มีทั้งถนนดิน ถนนคอนกรีต หลายสายด้วยกัน มีการก่อสร้างสะพานข้ามลำคลอง ราษฎรในพื้นที่เริ่มมีการใช้รถเป็นพาหนะแทนเรือ และการสัญจรบนเส้นทางหลวงแผ่นดินมีจำนวนรถมากขึ้น เพราะเป็นเส้นทางผ่านจากจังหวัดนครศรีธรรมราชผ่านไปยังสนามบินหรือไปกรุงเทพฯ ก็สามารถผ่านมาทางสายนี้ทำให้มีรถจำนวนมากทั้งรถบรรทุก รถประจำทาง และรถสัญจรทั่วไป

การคมนาคม มีถนนสายต่างๆสำหรับให้ประชาชนใช้สัญจรไปมาภายในหมู่บ้าน ตำบล ดังนี้

หมู่ที่ ๑ (บ้านบางชนะบน)	โดยพาหนะรถระยะทาง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลา ๕ นาที
หมู่ที่ ๒ (บ้านคลองกรูด)	โดยพาหนะรถระยะทาง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลา ๕ นาที
หมู่ที่ ๓ (บ้านบางชนะล่าง)	โดยพาหนะรถระยะทาง ๑ กิโลเมตร ใช้เวลา ๕ นาที
หมู่ที่ ๔ (บ้านคลองสุข)	โดยพาหนะรถระยะทาง ๔ กิโลเมตร ใช้เวลา ๒๐ นาที
หมู่ที่ ๖ (บ้านคลองรีว)	โดยพาหนะรถระยะทาง ๖ กิโลเมตร ใช้เวลา ๒๕ นาที

### ๕.๒ การไฟฟ้า

อดีตแนวเสาไฟฟ้าเดิมจะปักอยู่บริเวณลำคลอง ต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ได้ประสานการไฟฟ้า เพื่อเปลี่ยนแปลงแนวเสาไฟฟ้าให้ปักอยู่บริเวณริมถนน ปัจจุบันได้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเกือบเต็มพื้นที่ ส่วนในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะมีนโยบายจะติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ตลอดครบทุกสาย

### ๕.๓ การประปา

การประปา อบต.มีประปาของการประปาส่วนภูมิภาคสุราษฎร์ธานีให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ ในหมู่ที่ ๔ และ ๖ น้ำไม่ค่อยไหล หรือไหลน้อย บางวันไม่ไหลเลย สาเหตุเนื่องจากเป็นพื้นที่ปลายเส้นท่อ (พื้นที่ท้ายน้ำ) ทำให้แรงดันน้ำอ่อนในบางช่วงเวลา และเนื่องจากในช่วงชั่วโมงเร่งด่วนของวัน และวันเสาร์ อาทิตย์ ทำให้บริเวณปลายน้ำประปาจะไหลช้า การแก้ไขควรแจ้งการประปาส่วนภูมิภาคสุราษฎร์ธานีให้ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์เพิ่มแรงดันน้ำ เพื่อช่วยให้พื้นที่ที่อยู่ปลายน้ำมีน้ำประปาใช้ทุกวัน

### ๕.๔ โทรศัพท์

อบต.บางชนะ มีเน็ตประชารัฐ จำนวน ๕ หมู่บ้าน ติดตั้งอินเทอร์เน็ต Wi-Fi ที่ให้บริการฟรีตามจุดบริการให้หมู่บ้าน เป็นทางเลือกสำหรับผู้ที่ไม่สามารถติดตั้งเน็ตบ้านได้

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

มีไปรษณีย์ของทางราชการ และ บริษัทขนส่งของเอกชนให้บริการในพื้นที่ โดยให้บริการ รับส่งจดหมาย พัสดุภัณฑ์ต่างๆ

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

การประกอบอาชีพ ประชากรในตำบลบางชนะ การประกอบอาชีพเกษตรบางส่วน เช่น สวนมะพร้าว สวนปาล์ม สวนหมาก และประกอบอาชีพเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์จากต้นจาก เช่น จากมุง หลังคา ใบจากตากแห้ง เป็นต้น ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบลบางชนะ ความต้องการของตลาดมีไม่มากนัก ถือเป็นอาชีพเสริมของชุมชน แยกเป็นพื้นที่ตามอาชีพได้ดังนี้

- พื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมัน เนื้อที่ ๑๐๐ ไร่
- พื้นที่ปลูกมะพร้าว เนื้อที่ ๓๐๐ ไร่
- พื้นที่ปลูกหมาก เนื้อที่ ๒ ไร่

### ๖.๒ การประมง

ตำบลบางชนะ ประชาชนประกอบอาชีพส่วนใหญ่คือประมง ได้แก่ ประมงชายฝั่ง เลี้ยงปลาในกระชัง บ่อดิน

ทั้งนี้ การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากอาชีพโดยส่วนใหญ่ของตำบลบางชนะ คือ อาชีพประมง รายได้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ฉะนั้นก่อนที่ชาวบ้านจะออกเรือประมงนั้นจะต้องดูหลายเรื่องทางภูมิศาสตร์ประกอบกัน จึงถือได้ว่าชาวบ้านในตำบลจะมีความรู้ในเรื่องนี้ เป็นสำคัญ

นอกจากอาชีพประมงและอาชีพภาคเกษตรกรรมแล้วยังมีอาชีพค้าขายและรับจ้าง ซึ่งอาชีพค้าขายก็เป็นการนำสินค้าจากการประมงไปขายยังท้องตลาดในตัวเมือง และขายสินค้าอุปโภคบริโภค ภายในตำบล ส่วนอาชีพรับจ้างจะเป็นการออกไปในตลาดในตัวเมืองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งรับจ้างทั่วไป พนักงานบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ

### ๖.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๒๐	ตัว	กระบือ	-	ตัว
สุกร	๘๐	ตัว	เป็ด	๑๐๐	ตัว
ไก่	๑๑๕	ตัว	อื่นๆ	๑๒๐	ตัว

### ๖.๔ การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๓	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	-	แห่ง

## ๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขต อบต.ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนเข้าแหล่งท่องเที่ยวป่าชายเลน หมู่ที่ ๖ บ้านคลองรีว

## ๖.๖ อุตสาหกรรม

อบต.บาชนะไม่มีกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กและใหญ่

## ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์ ร้านค้า ๕ แห่ง

กลุ่มอาชีพ มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๒ กลุ่ม

๑. กลุ่มผลิตภัณฑ์จากใบจาก

๒. กลุ่มผลิตเครื่องแกง

## ๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘

วัด ๒ แห่ง

สำนักสงฆ์ - แห่ง

### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีทำบุญจวบปีจบเดือน ประมาณเดือน พฤษภาคม

- ประเพณีชักพระ แข่งเรือยาว ประมาณเดือน ตุลาคม

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลบางชนะได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือนจากต้นจาก การเย็บจาก ผลิตภัณฑ์จากลูกจาก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๕ % พูดภาษาใต้

### ๗.๔ ลินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลบางชนะได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ จากมุงหลังคา ผลิตภัณฑ์ลูกจาก น้ำส้มจากและเครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๘.๑ น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำตาปี ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

### ๘.๒ ป่าไม้

ในเขต อบต.,เป็นป่าชายเลนเป็นส่วนใหญ่

### ๘.๓ ภูเขา

ในเขต อบต.ไม่มีภูเขา

### ๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ของ อบต.ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก และการประมง ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ป่าชายเลน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ มูลฝอยยังไม่มีปัญหา การแก้ไขปัญหา อบต.ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

### ๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน มะพร้าว ประมง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
- มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๑ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างอบต.กับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีการจัดตั้งชุมชน ๕ หมู่บ้าน ในเขต อบต.ตำบลบางชนะ ประกอบด้วยตัวแทนของประชาชนในชุมชนเป็นคณะกรรมการ ชุมชนละ ๑๐ คน
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
- อบต.บางชนะ มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน
- มีประเพณีชักพระประเพณีที่โดดเด่นของชุมชนและเป็นที่ยึดถืออย่างแพร่หลาย
- มีวัด ๒ แห่ง
- อบต.มีระบบเสียงตามสายประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร
- มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัททีโอที แคทเทเลคอม และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของ ของเอกชนหลายบริษัท
- มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ กองทุนเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชน

#### ๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ☛ คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ
- ☛ ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้

- ☛ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- ☛ ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
- ☛ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- ☛ อบต.บางขณะ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- ☛ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดย อบต.
- ☛ แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อ
- ☛ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

### ๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ☛ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสนับสนุนงบประมาณให้ อบต.บางขณะ ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ☛ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ☛ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ☛ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ☛ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

### ๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ◇ ปัจจุบัน อบต.บางขณะ เป็น อบต.ขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบต.ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ◇ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ◇ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ◇ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ◇ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

## นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร,สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน, หน้าที่ ความรับผิดชอบ, ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง, การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### ๑ หลักสูตรในการพัฒนา

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักทรัพยากรบุคคล
๖. นักพัฒนาชุมชน
๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๘. ผู้อำนวยการกองคลัง
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๐. เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๒. ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๓. นายช่างโยธา

### ๒. งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑ หมวดงบประมาณดำเนินการ ประเภทค่าใช้สอย รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมสัมมนา ของทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

๒.๒ หมวดงบประมาณดำเนินการ ประเภทค่าใช้สอย โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## หลักสูตรการพัฒนา

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

#### การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบางชนะได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๔) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) งานกฎหมายและคดี

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและงานบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่ายหลัก ดังนี้

- (๑) ฝ่ายสำรวจและออกแบบ

#### **เป้าประสงค์**

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

#### **กลยุทธ์**

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

## **๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล**

#### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

# วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

## ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

## ๒. เป้าหมายการพัฒนา

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะอันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้ กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

## ส่วนที่ ๒

### แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

#### วิสัยทัศน์

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะมีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

#### 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 อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

## นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

### **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

### มิตินี้ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

### มิตินี้ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน ๒. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

<b>มติที่ ๓</b> <b>ประสิทธิผล</b> <b>ของการ</b> <b>บริหาร</b> <b>ทรัพยากร</b> <b>บุคคล</b> (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่าเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	๕๐๐,๐๐๐	๖.ค. ๖๗ - ก.พ.๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุก ระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมือ อาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	งบประมาณรวมมิติ ที่ ๔ ๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔๐ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระดับกลาง หลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น หลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป หลักสูตร นักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หลักสูตรนัก บริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา หลักสูตรนักจัดการงาน ทั่วไป หลักสูตรนัก ทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักจัดการงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ	

			ทะเบียนและบัตร หลักสูตร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักจัดการงาน เทศกิจ หลักสูตร นักวิชาการงานพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการเงิน และบัญชี หลักสูตร นักวิชาการคลัง หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนายช่างสำรวจ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างศิลป์ หลักสูตรสถาปนิก หลักสูตรวิศวกรเครื่องกล หลักสูตรนักวิชาการ สวนสาธารณะ หลักสูตร นายช่างไฟฟ้า หลักสูตร นายช่างเครื่องกล หลักสูตร พยาบาล หลักสูตรนิติกร หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน หลักสูตรเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรศึกษานิเทศก์			
--	--	--	---	--	--	--

			<p>หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงาน ทะเบียน หลักสูตรเจ้า พนักงานเทคนิค หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>				
<p><b>มิติที่ ๕</b> <b>การพัฒนา</b> <b>บุคลากรทุก</b> <b>ระดับให้มี</b> <b>ประสิทธิภาพ</b> <b>เพื่อรองรับ</b> <b>การ</b> <b>เปลี่ยนแปลง</b></p>	<p>๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรมจำนวน ๒๐๐ ราย(ร้อยละ ๘๐)</p> <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรมจำนวน ๑๐๐ ราย(๘๐%)</p>	<p>๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี</p> <p>๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล</p>	<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ</p> <p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๑๐๐,๐๐๐</p>	<p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ</p>