แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล ๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑
๑.๒. วัตถุประสงค์ ๑
๑.๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ๓
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ๓
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๗
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ๑๕
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ๒๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๖
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร ๒๖
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ๒๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ๒๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา ๒๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร ๒๙
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ๓๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ๓๐
๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน ๓๑

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓๗
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ๓๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ๓๗
๔.๓ ค่านิยม ๓๗
๔.๔ เป้าประสงค์ ๓๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๔๔
๕.๑ ความรับผิดชอบ ๔๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล ๔๕
๕.๓ บทสรุป ๔๕

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผน หลักปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นพนักงานที่ดี โดยใช้หลักสูตรหลักตามที่ ก.อบต. จังหวัด กำหนด ซึ่งเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม การเรียนรู้ทางไกล หรือการพัฒนาตนเองได้ ทั้งยังสามารถพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติม หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นของท้องถิ่น

นอกจากนี้ ประกาศดังกล่าวยังกำหนดให้จัดทำ **แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลา ๓ ปี** ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของ ก.อบต. และกรอบแผนอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

เพื่อตอบสนองแนวทางดังกล่าว **องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา** อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จึงได้จัดทำ **แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒** ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการยกระดับศักยภาพบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๑.๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

๑.๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดขอบเขตครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

๑) กำหนดหลักสูตร ระยะเวลา งบประมาณ และวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละสายงาน

๒) บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน งานในหน้าที่ สมรรถนะเฉพาะงาน การบริหารจัดการ หรือคุณธรรมจริยธรรม

๓) ดำเนินการผ่านหลากหลายวิธีการ เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การสอนงาน (Coaching) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

๔) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและคุ้มค่า

๕) กำหนดระบบติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาให้สอดรับกับการวางแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในสายงาน

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

· ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน และระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- การจัดให้มี และบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่าง และพลังงานนวัตกรรมตามจุดเสี่ยง
- การจัดให้มี และพัฒนาระบบกล้องวงจรปิด สัญญานไฟจราจร และการวิศวกรรม
- การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก ทางน้ำ และระบบขนส่งมวลชน
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาน้ำสะอาด การประปา ตลาด

· ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- การจัดระบบเฝ้าระวัง ตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม และกำกับดูแลมาตรฐานโรงงานอุตสาหกรรม
- การจัดระบบการเก็บขน การกำจัดขยะมูลฝอย ขยะติดเชื้อ และการส่งเสริมการคัดแยกขยะต้นทาง
- การพัฒนาบริการสาธารณสุขเชิงรุก เฝ้าระวังควบคุมโรค การดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเรื้อรัง
- การยกระดับคุณภาพการศึกษา สวัสดิการ การส่งเสริมโภชนาการสำหรับเด็กและเยาวชน และการสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ออกกำลังกาย สวนสาธารณะ สุสาน และฌาปนสถาน

· ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การจัดตั้งศูนย์ร่วมมือรักษาความปลอดภัย การจัดระเบียบชุมชน การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนออนไลน์ และการจัดทำป้าย/สื่อประชาสัมพันธ์หลายภาษา
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

· ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- การยกระดับเกษตรอัจฉริยะ การประกันราคาผลผลิต และการสร้างอำนาจต่อรองให้เกษตรกร
- การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและภาต่างประเทศ
- การส่งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว พาณิชยกรรม และการจัดตั้งดูแลตลาดกลาง

· ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การขุดลอก ปรับปรุง ขยายสระน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการเกษตร และการอุปโภคบริโภค
- การเพิ่มพื้นที่สีเขียว ปลูกต้นไม้ตามแนวถนน การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินและธรรมชาติ
- การวางระบบระบายน้ำ การจัดทำแก้มลิง และการจัดตั้งดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

· ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การทำนุบำรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม
- การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการพัฒนาศาสนสถานเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน
- การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุท้องถิ่น

· ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและของท้องถิ่น

- การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการในการพัฒนาท้องถิ่น
- การแบ่งสรรเงินตามกฎหมาย การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น
- การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ด้านการบริหารโครงการ กฎหมาย การจัดซื้อจัดจ้าง ระบบสารสนเทศ งานช่าง และงานสารบรรณ

๒.๒ ภารกิจและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การดำเนินการด้านสาธารณสุขและอนามัย

ภารกิจรอง

- ด้านการบริหารจัดการและกฎหมาย

๑. การดำเนินงานวางแผนและจัดทำงบประมาณ

๒. การดำเนินงานเกี่ยวกับงานกฎหมาย นิติการ และคดี

๓. การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- ด้านเศรษฐกิจและการอาชีพ

๔. การดำเนินการด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

๕. การส่งเสริมและการพัฒนากระบวนการเกษตรกรรม

๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัวและครัวเรือน

- ด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. การดำเนินการด้านพัฒนาสังคมและการสวัสดิการสังคม

๘. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๙. การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา

๑๐. การฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ด้านการสาธารณสุขและการท่องเที่ยว

๑๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และการควบคุมโรคติดต่อ

๑๒. การพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

จากการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของ อบต.นิคมพัฒนา จำแนกประเด็นสำคัญได้ดังนี้:

- **ด้านทักษะ (Skills):** การสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้, ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์, ทักษะการเขียนหนังสือราชการ, ทักษะการประสานงาน
- **ด้านความรู้ (Knowledge):** ความรู้ในสายงาน, กฎหมาย, การจัดการองค์กร, ความรู้ด้านการเงินการงบประมาณ การทำแผน และการจัดซื้อจัดจ้าง
- **ด้านการพัฒนางาน (Work Improvement):** เน้นการทำงานเป็นทีม, เข้าใจองค์กร, การยึดมั่นในความถูกต้อง, มีความเป็นผู้นำและแก้ปัญหา/ควบคุมสถานการ์อย่างมืออาชีพและสร้างสรรค์

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.ระบบการบริหาร - มีโครงสร้างการบริหารภายในที่ชัดเจน เน้นการทำงานแบบบูรณาการและความร่วมมือ - บุคลากรเคร่งครัดในระเบียบข้อกฎหมาย และระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน **๒.ระบบข้อมูล** - มีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง **๓.อัตรากำลัง** - มีจำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ รองรับภารกิจที่ครอบคลุมพื้นที่ขนาดใหญ่ - มีการส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ ๔.การเงิน/งบประมาณ - มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเป็นระเบียบตามกรอบวินัยการเงินการคลัง ๕.ศักยภาพของชุมชน - ประชาชน ผู้นำชุมชน และกลุ่มอาชีพในพื้นที่มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือ ๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีพื้นที่เกษตรกรรมสำคัญและแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถนำมาพัฒนาและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้	**๑.ระบบการบริหาร** - ระบบขั้นตอนการเสนอผ่านสายบังคับบัญชาหลายชั้น ทำให้การอนุมัติและแก้ไขปัญหาเร่งด่วนรายวันบางส่วนเกิดความล่าช้า - กฎระเบียบข้อบังคับมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษารายละเอียด ๒.ระบบข้อมูล - ยังขาดการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลดิจิทัล เช่น ฐานข้อมูลประชากรแฝง ทุนต่างชาติ และแผนที่ภาษี **๓.อัตรากำลัง** - ภาระงานรายวันและงานเร่งด่วนมีปริมาณมาก ทำให้บุคลากรบางส่วนมีภาระงานล้นมือ ๔.การเงิน/งบประมาณ - งบประมาณรายรับรวม ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาพื้นที่ขนาดใหญ่ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูง ๕.ศักยภาพของชุมชน - ประชาชนและแรงงานบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านระบบออนไลน์ ๖.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหามลพิษจากภาคอุตสาหกรรม การจัดการขยะมูลฝอยจากชุมชนแฝง
โอกาสในการพัฒนา (Opportunities)	**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)**
- นโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ/จังหวัด : นโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดระยองเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในพื้นที่ - การขยายตัวทางเศรษฐกิจและทุนต่างชาติ : การเติบโตของนิคมอุตสาหกรรม สถานประกอบการ และกลุ่มทุนต่างชาติ เป็นโอกาสสำคัญในการขยายฐานภาษีและการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น - การพัฒนาความร่วมมือในพื้นที่ : โอกาสในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง อบต. และสถานศึกษา เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจราจร ปัญหาสิ่งแวดล้อม และพัฒนาทักษะแรงงานท้องถิ่น	- ข้อจำกัดด้านความปลอดภัยทางถนน : พื้นที่ติดถนนสายหลักและมีจุดเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุสูง โดยเฉพาะหน้าสำนักงาน อบต.และสถานศึกษา ในช่วงเวลาเร่งด่วน - งบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ : รายได้ท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมภารกิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการแก้ไขปัญหารายวันในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง - การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร : การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากรแฝง แรงงานข้ามชาติ และชาวต่างชาติ ส่งผลกระทบต่อการจัดระเบียบสังคม การสาธารณสุข และขยะมูลฝอย - ความผันผวนทางเศรษฐกิจและเกษตรกรรม : ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร และต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ส่งผลต่อรายได้ของเกษตรกรในท้องถิ่น

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประเภทสามัญ

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานธุรการ

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (ระดับต้น)
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานบริการข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์
- งานธุรการ

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับต้น)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานธุรการ

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

ฝ่ายพัฒนารายได้
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษี

ฝ่ายการเงินและบัญชี (ระดับต้น)
- งานการเงิน
- งานบัญชี

ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (ระดับต้น)
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุ

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารทั่วไป
- งานธุรการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานธุรการ

ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานธุรการ

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

ฝ่ายการโยธา (ระดับต้น)
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานธุรการ

ฝ่ายสาธารณูปโภค (ระดับต้น)
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานประสานกิจการประปา
- งานธุรการ

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (ระดับต้น)
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการ
- งานธุรการ

ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานธุรการ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

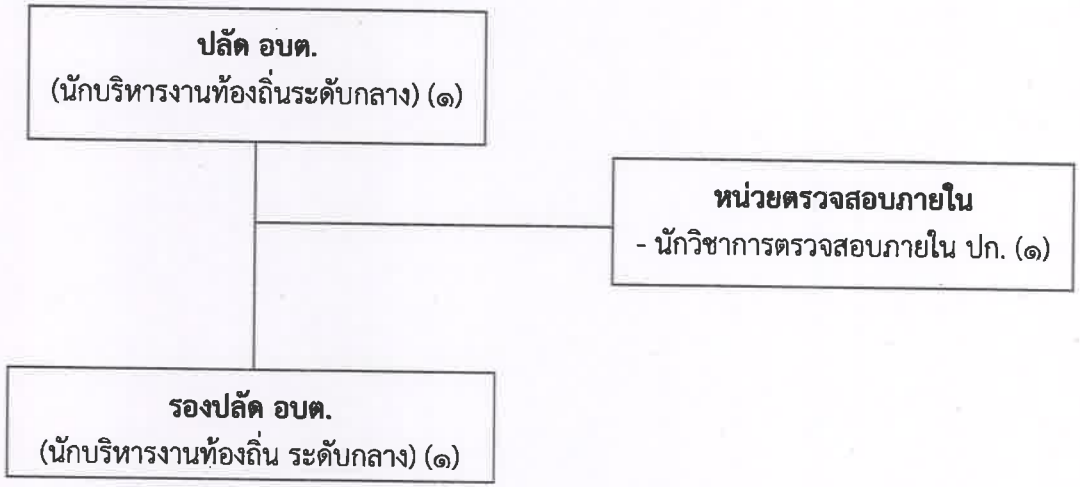
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)
- งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารงานบุคคล
- งานธุรการ
- ศพด.อบต.นิคมพัฒนา
- โรงเรียนอนุบาลตำบลนิคมพัฒนา

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น)
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานธุรการ

อบต.นิคมพัฒนา จ.ระยอง สำเนาถูกต้อง ๙/๒๕๖๗

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ประเภทสามัญ



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓
มีคนครอง	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ก.อบต. ชัยภูมิ
ระยอง
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

โครงสร้าง สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
งานบริหารงานบุคคล
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานนิติการ
- นิติกร ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนิติกร (๑)

งานกิจการสภา
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๒)
(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- คนงานทั่วไป (๓)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานงบประมาณ
งานบริการข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์
- นักประชาสัมพันธ์ ปก. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)

งานธุรการ

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย
งานรักษาความสงบเรียบร้อย
งานธุรการ
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

- พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๒)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๔	๐	๐	๖	๐	๒	๑๕	๖	๓๓
มีคนครอง	๐	๐	๔	๐	๐	๔	๐	๒	๑๓	๖	๒๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๔

ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ มี.ค. ๒๕๖๔

โครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานพัฒนารายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)

งานแผนที่ภาษี
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานการเงิน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

งานบัญชี
- นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สิน
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานพัสดุ
- นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๓	๐	๐	๔	๐	๔	๗	๒	๒๑
มีคนครอง	๐	๑	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๗	๒	๑๕
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๐	๖

อบต.นิคมพัฒนา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) (๑)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง
- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑)
- นายช่างโยธา ชง. (๒) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๓)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานไฟฟ้าสาธารณะ
- นายช่างไฟฟ้า ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๔) (ว่าง ๑)
(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)

งานประสานกิจการประปา

งานธุรการ
- นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๒	๐	๐	๒	๐	๕	๐	๑๑	๖	๒๗
มีคนครอง	๐	๑	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๙	๕	๒๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๒	๑	๗

ก.อบต. ยังไม่ได้ ระยอง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานป้องกันและควบคุมโรค
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ ปก. (๑)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก. (๑)

งานรักษาความสะอาด
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก. (๒)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (๑)

งานธุรการ

ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๗

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๖	๐	๑	๐	๓	๓	๑๖
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๐	๐	๓	๓	๑๓
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

งานบริหารงานบุคคล
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นิคมพัฒนา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครู (๒) (ว่าง ๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครูผู้ช่วย (๓) (ว่าง) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

โรงเรียนอนุบาลตำบลนิคมพัฒนา
- ผู้อำนวยการโรงเรียน (๑) (ว่าง)
- ครู (๑๐) (ว่าง ๒) (เงินอุดหนุนฯ)
- ครูผู้ช่วย (๖) (ว่าง) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๗)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๓) (เงินอุดหนุนฯ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ภารโรง (๑) (เงินอุดหนุนฯ)
- คนงาน (๒)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม (๑)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.	ครู	ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๒	๒	๑๒	๙	๐	๐	๒	๐	๒	๒๖	๕	๖๑
มีคนครอง	๐	๑	๑	๐	๙	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๒๖	๕	๔๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๒	๓	๙	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๑๗

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสังคมสงเคราะห์
- นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. (๑)

งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการ
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง)

งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

งานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๙

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๔	๐	๑	๐	๔	๑	๑๓
มีคนครอง	๐	๐	๓	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๒	๑	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๓

๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๒	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง - ยุบ

ก.อบต. ชิงหวัด ระยอง หนังสือที่ ๗/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง - ยุบ
พนักงานดับเพลิง	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ว่าง - ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัด ระยอง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดใหม่ ๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต. ชังหวัด ระยอง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	ว่าง - ยุบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	ว่าง - ยุบ
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัดระยอง
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ (ใช้บัญชี ๑) (รับโอน ๑)
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๔	๔	๔	+ ๑	-	-	(ว่าง ๑) (กำหนดใหม่ ๑)
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัด ระยอง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
หัวหน้าฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ (ใช้บัญชี ๑) (รับโอน ๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต. อังหวัด ระยอง กรังที่ ๙/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นิคมพัฒนา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ (เงินอุดหนุน)
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓ (ขอใช้บัญชี ๒) (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลตำบลนิคมพัฒนา								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๒ (เงินอุดหนุน)
ครูผู้ช่วย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	-๑	-	-	ว่าง - ยุบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการและสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ (ขอใช้บัญชี)
นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗๕	๑๗๓	๑๗๓	๑๗๓	+๔/-๖	+๐/-๐	+๐/-๐	

ก.อบต. จังหวัดระยอง
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๓

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	-	๒๖	๑๗	-	๔๓
พนักงานครู	-	-	-	๖	๔	-	๑๐
พนักงานจ้าง	๑๒	๑๒	๑๖	๓๘	๒	-	๘๐
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๖**	**๗๐**	**๒๓**	**-**	**๑๓๓**
คิดเป็นร้อยละ	**๙.๐๒**	**๙.๐๒**	**๑๒.๐๓**	**๕๒.๖๓**	**๑๗.๒๙**	**๐.๐๐**	**๑๐๐.๐๐**

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สายงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาด้วย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักประชาสัมพันธ์ ๖) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๑) วิศวกรโยธา ๑๒) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๓) พยาบาลวิชาชีพ ๑๔) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๕) นักวิชาการศึกษา ๑๖) นักพัฒนาชุมชน ๑๗) นักสังคมสงเคราะห์	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างเขียนแบบ ๘) นายช่างไฟฟ้า

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง -11

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	< ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	> ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๔๘
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๒	๙	๒	๑	๑๔	๔๘
วิชาการ	๑	๑	๑๐	๔	๓	๓	-	-	๒๒	๓๙
ทั่วไป	-	-	๑	๒	๒	๑	-	๑	๗	๔๓
พนักงานครู	-	-	๔	-	-	๑	๑	-	๖	๔๕
พนักงานจ้าง	๕	๑๕	๑๕	๑๗	๑๑	๑๒	๓	๔	๘๒	๔๐
รวม	**๖**	**๑๖**	**๓๐**	**๒๓**	**๑๘**	**๒๗**	**๗**	**๖**	**๑๓๓**	**๔๑**
คิดเป็นร้อยละ	**๔.๕๑**	**๑๒.๐๓**	**๒๒.๕๖**	**๑๗.๒๙**	**๑๓.๕๓**	**๒๐.๓๐**	**๕.๒๖**	**๔.๕๑**	**๑๐๐**	-

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์กร

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๘๐	๙๖.๐๐	๔.๘๐	๙๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๑๘	๘๓.๕๘	๔.๑๙	๘๓.๗๙
วิชาการ	๔.๔๐	๘๘.๐๐	๔.๔๖	๘๙.๒๒
ทั่วไป	๔.๒๐	๘๔.๐๐	๔.๔๐	๘๘.๐๐
ข้าราชการครู	๓.๗๐	๗๔.๐๐	๓.๘๐	๗๖.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
พนักงานจ้าง	๔.๓๑	๘๖.๒๘	๔.๔๗	๘๙.๓๙
เฉลี่ยรวม	๓.๖๖	๗๓.๑๒	๓.๗๓	๗๔.๖๓
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๓๓		ร้อยละ ๘๖.๖๑	

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๔	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๑๗	พยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	-
๑๘	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๐	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๒๖	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-
๒๗	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ๑๗๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผ่านโครงการการอบรมและศึกษาดูงานในรูปแบบต่าง ๆ

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่ได้รับการเข้าพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ/ตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรต่อปีตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา และระยะเวลาที่กำหนด โดยประกอบด้วย ๕ หลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ : มุ่งเน้นสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่วัฒนธรรมองค์กร และหลักการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ : มุ่งพัฒนาทักษะเฉพาะตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง : พัฒนาความรู้เฉพาะสายงานวิชาชีพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร : มุ่งพัฒนาทักษะการบริหารงาน การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การเป็นผู้นำ การคิดเชิงยุทธศาสตร์ และการสื่อสารตัดสินใจ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารยุคใหม่

๕)หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม : มุ่งส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น **๑) การปฐมนิเทศ** : สำหรับบุคลากรบรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมปรับทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ

๒) การฝึกอบรม : กระบวนการพัฒนาและฝึกฝนทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเจตคติในการทำงาน เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันในองค์กนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓) การศึกษา : การส่งบุคลากรเรียนหรือวิจัยวทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อรับปริญญา/ประกาศนียบัตร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การดูงาน : การศึกษากระบวนการทำงานและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา : การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ระดมความคิด ฝึกปฏิบัติจริง และร่วมกันแก้ไขปัญหาการทำงานผ่านหลักสูตรหรือโครงการที่กำหนด เพื่อให้สามารถนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

- การสอนงาน (Coaching) : กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) : การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ทำงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เหมาะสำหรับบุคลากรใหม่หรือผู้เปลี่ยนสายงาน

- การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) : การดูแลและให้คำปรึกษา แนะนำโดยผู้มีประสบการณ์ เพื่อช่วยให้คำแนะนำทั้งด้านการทำงานและการวางเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากร

- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) : การร่วมวิเคราะห์สาเหตุและเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชา ผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาที่มีความเฉพาะด้าน

๖) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) : การเปลี่ยนย้ายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในส่วนราชการตามระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลาย และเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Self-Learning/e-Learning) : การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อยกระดับสมรรถนะการทำงานในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเอง จัดร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. (ทั้งส่วนกลางและระดับจังหวัด) หรือหน่วยงานภาครัฐอื่นได้ตามความเหมาะสม

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใน ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ : มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางการเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว : มุ่งเสริมสร้างบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ที่ดี ทักษะมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนทักษะทางดิจิทัล และการดูแลสุขภาวะในการทำงาน

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง : มุ่งพัฒนาความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางตามสายงานเพื่อการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น งานคอมพิวเตอร์ งานพิมพ์หนังสือราชการ และงานด้านช่าง

๔) ด้านการบริหาร : มุ่งพัฒนาทักษะการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร การคิดเชิงยุทธศาสตร์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม : มุ่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและมีความสุขในการทำงาน

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ต้องยึดมั่นใน "มาตรฐานทางจริยธรรม" ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อเป็นหลักการประพฤติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และรักษามาตรฐานงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	คุณวุฒิ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นายสินิล เฉยมีศักดิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บท.	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
		(นักบริหารงานท้องถิ่น)									
๒	นางสุทธิดา สังข์หิรัญ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บท.	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
		(นักบริหารงานท้องถิ่น)									
	สำนักปลัด อบต.										
๓	นายธนากร ทรงศิริ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อท.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานทั่วไป)									
๔	นายเชาวลิต อินทร์แก้ว	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	อท.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานทั่วไป)									
๕	นายชัชวาลย์ ขุนทดเรืองโรจน์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อท.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานทั่วไป)									
๖	นางสาวฉัตฌนก จันทร์แสง	หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ	อท.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานทั่วไป)									
๗	นางสาวกุลกนิษฐ์ แข่งขัน	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	รัฐศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑		-	

๘	นายวุฒิพงษ์ หงษ์ไชย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑	-	-	
					(รัฐศาสตร์)						
๙	นางสาวจุฑามาศ ชมนิสัย	นิติกร	วิชาการ	ปก	นิติศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	+ ๑	-	
๑๐	นายรชต คงถาวร	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก	รัฐศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	+ ๑	-	
๑๑	นายปฏิญาณ ตันเจริญ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม)	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๑๒	นางสาวธัญพิชชา ฤทธิ์จรูญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>										
๑๓	นางสาวนัชชา อุบลประเสริฐ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับกลาง	-	-	-	
๑๔	นางสาวนิภารัตน์ หม่อมกลาง	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	+ ๑	-	
๑๕	นายวันชัย นามัง	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ				
๑๖	นางสาวชลลดา ตรีสาร	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑	-	-	

๑๗	นางอ้อมเดือน พรมทับ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	
					(การจัดการทั่วไป)						
๑๘	นางสาวนฤนาถ ทองเจียว	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
					(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)						
	กองช่าง										
๑๙	นายวรเศรษฐ์ ทรัพย์สิน	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	กลาง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	-	-	-	
	-	(นักบริหารงานช่าง)			(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)						
๒๐	นายพงษ์มิตร กระทอง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อท.	ต้น	ครุศาสตรอุตสาหกรรม มหาบัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานช่าง)									
๒๑	นายธีรศานต์ ธรรมโชติ	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๒๒	นายไชยรัตน์ บัวปั้น	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ชง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	
๒๓	นายชาลี อาจรักษา	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๙ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๒๔	นางสาวนิตยา ปัดถาวะโร	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
					(วิทยาการคอมพิวเตอร์)						

	กองสาธารณสุขฯ										
๒๕	นางสาวศิริรัศมิ์จำเริญ บุญครอง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	อท.	ต้น	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-	-	-	+ ๑	
		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(พยาบาลศาสตร์)						
๒๖	นางสาวอรยา ประทาน	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
					(สาธารณสุขศาสตร์ฯ)						
๒๗	นางสาวอุไรวรรณ ทิศสลี	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
					(สาธารณสุขศาสตร์ฯ)						
๒๘	นางสาวณัฐพร วงศ์ชัยวัชร์	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	+ ๑	
					(พยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์)						
๒๙	นางสาววรรณวนัช เทพพรมวงค์	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	
					(การบริหารงานสาธารณสุข)						
๓๐	นางสาวกรรณิการ์ มูลศรี	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	
					(วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม)						
๓๑	นางสาวพิยดา ธนวัฒน์พัชร	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	
					(วิทยาศาตร์สิ่งแวดล้อม)						
	กองการศึกษาฯ										
๓๒	นางนภัสสร พวงเกษ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อท.	ต้น	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานการศึกษา)									

๓๓	นางสาวจุรีพร ไวมงคุณ	นักวิชาการศึกษา	อท.	ต้น	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๑ ปี - เดือน	-	-	+ ๑	-	
		(นักบริหารงานการศึกษา)									
๓๔	นายชนินทร์ มุตติศานต์	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๘ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๕	นางสาวณิชาดา พรหมพล	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	ปง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม										
๓๖	นางสาวพัทธนันท์ แสงอ่อน	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	-	
	-	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)									
๓๗	นางสาวนฤมล ตุ่นเส็ง	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	อท.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)									
๓๘	นางสาวกนกวรรณ สหัสโชติ	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	อท.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	-	-	-	
		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)									
๓๙	นางสาวกัลยณัฏฐ์ วงศ์รัตน์	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๔๐	นายธีระเฉลิม งาเจือ	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	รัฐศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑	-	-	
๔๑	นายนคเรศ สุขสวัสดิ์	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ปก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑	-	-	
๔๒	นางปฏิมา อุ่นเมือง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๙ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	

	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๔๓	นางสาวศิริพร เงางาม	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	+ ๑	-	-	
					(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)						
รวม								๗	๔	๒	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"เสริมสร้างความสามัคคี ยกระดับระบบบริการ ยกระดับรายได้ท้องถิ่น มุ่งสู่เมืองปลอดภัย"

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนากำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการองค์กรและยกระดับสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต : ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน : ส่งเสริมสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต : สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ : พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นธรรม

๖) ยกระดับทักษะผู้นำยุคใหม่ : พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ทักษะดิจิทัล และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนากำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรและการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนี้

" บูรณาการเป็นหนึ่ง ยึดมั่นธรรมาภิบาล เชี่ยวชาญมาตรฐาน ตอบสนองฉับไว สู่ความปลอดภัยของชุมชน "

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนากำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑) ยกระดับสมรรถนะและขีดความสามารถ : บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบและความก้าวหน้า : มีระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นธรรม โปร่งใส และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

๓) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งจริยธรรม : บุคลากรมีจิตสำนึก ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร ประพฤติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

๔) สร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติราชการร่วมกัน

๕) ส่งเสริมสุขภาวะและความพร้อมสู่วัยเกษียณ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต และมีความพร้อมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุราชการ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนากำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อยกระดับศักยภาพการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยแบ่งเป็น ๔ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ : มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในสายงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชี่ยวชาญ และมีมาตรฐานในระดับมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง : มุ่งเน้นการยกระดับทักษะดิจิทัล การปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อภารกิจเร่งด่วนและการเปลี่ยนแปลงของชุมชนได้อย่างฉับไว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ : มุ่งเน้นการวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร : มุ่งเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล พร้อมกับการดูแลสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการสนับสนุนจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินระดับท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๒๐	๒๕	๗๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๘๐	๘๐	๘๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
รวม			๑๔๐	๑๕๐	๑๕๕	๖๒๐,๐๐๐	๖๙๐,๐๐๐	๗๒๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๓) โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองคลัง
	๔ โครงการจัดอบรมภารพัฒนาผังเมือง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองช่าง
รวม			๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๗๒ (คน)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
	๒) โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	๕๐	๕๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๐	๑๓๐	๑๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.นิคมพัฒนา
	๒) โครงการอบรมสัมมนาเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๓๐	๑๓๐	๑๓๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
รวม			๓๙๐	๓๙๐	๓๙๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๖๒๐,๐๐๐	๖๙๐,๐๐๐	๗๒๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๔	๔	๔	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑,๑๕๐,๐๐๐	๑,๑๕๐,๐๐๐	๑,๑๕๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากร : มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิด ทักษะ และสมรรถนะ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ : มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ตลอดจนดูแล ให้คำแนะนำ และติดตามการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อบต.นิคมพัฒนา : มีหน้าที่กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการต่างๆ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

ทั้งนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา	กรรมการ
๓) รองปลัด / หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	กรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๕) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

(**หมายเหตุ** : การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนาเป็นผู้ออกคำสั่ง)

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนา เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบการกำหนดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

๕) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) : ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัด อบต.นิคมพัฒนา ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (กำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)

๖) อัตราการเข้ารับการพัฒนา : กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ : กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘) ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี : บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ประเมิน (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข หรือเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมตามระเบียบ กฎหมาย ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ

อนึ่ง ภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนภารกิจ อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรในบางตำแหน่งมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น และภารกิจบางประการที่ไม่จำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.นิคมพัฒนา และบุคลากรของ อบต.นิคมพัฒนา ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา