

แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม  
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม  
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑-๓
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๔-๘
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๙-๑๐
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๒-๑๕
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๑๗
- การดำเนินการพัฒนา	๑๗
- การติดตามและประเมินผล	๑๗
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๙
- วิธีการพัฒนา	๑๙
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๐-๒๓
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๒๔
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๕
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๒๕

## ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.นากระตาม พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*



## ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณี กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า มีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ร่วมกับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



### ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

### พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”



### ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชุมพร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม



# ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

## โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ปลัด อบต.  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)



สำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑)
- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑)
- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑)
- ครู ค.ศ. ๑ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (ว่าง) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พ.นง. ชีบรรณนต์ (ส่วนกลาง) (การกิจ) (๑)
- พ.นง. ชีเบศรีจรรย์กรกลขนาเดบา (การกิจ) (ว่าง) (๑)
- ค.นง.นงทั่วไป (ทั่วไป) (๑)
- ค.นง.นงประจำรถขยะ (ทั่วไป) (ว่าง) (๒)
- ค.นสว.น (ทั่วไป) (ว่าง) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

กองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง. (๑)

กองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (ว่าง) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (การกิจ มีทักษะ) (๑)
- ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (ว่าง) (๑)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ปลัด อบต.

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



สำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๔. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

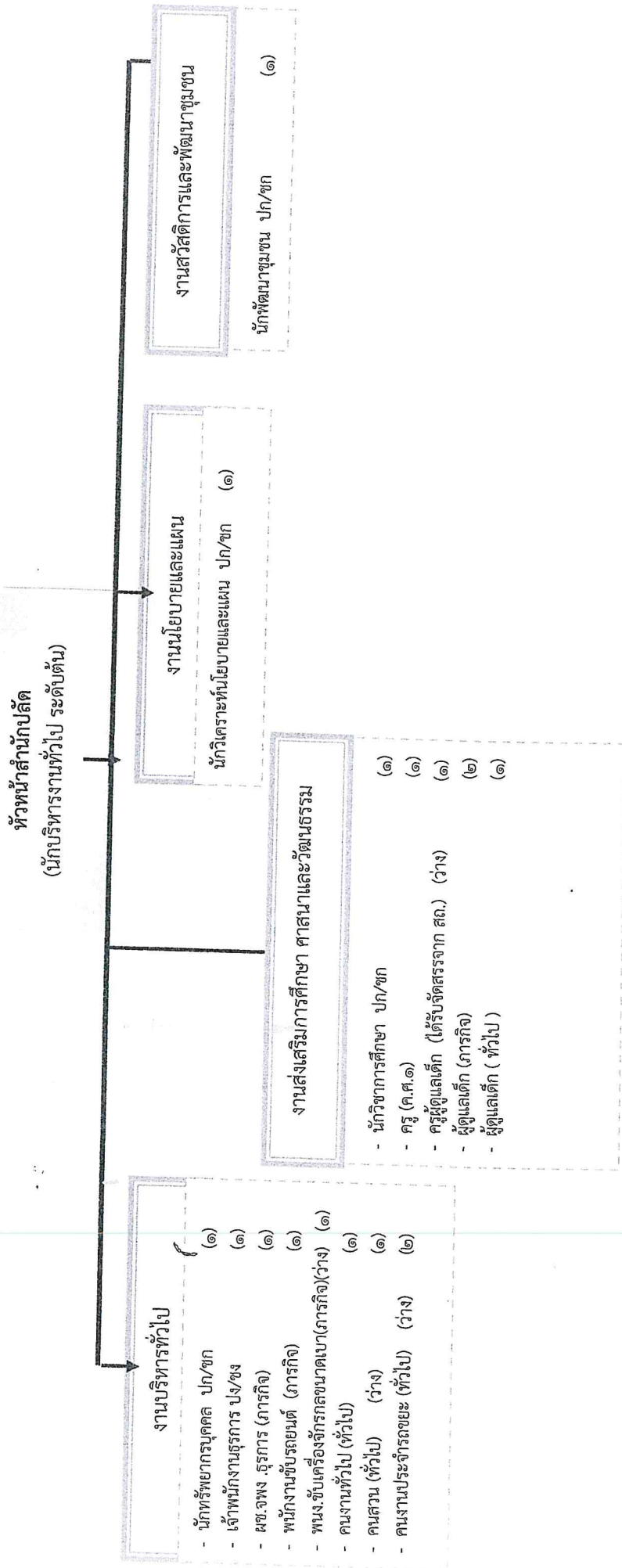
กองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงิน และบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง
๔. งานธุรการ

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากะระตาม





โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



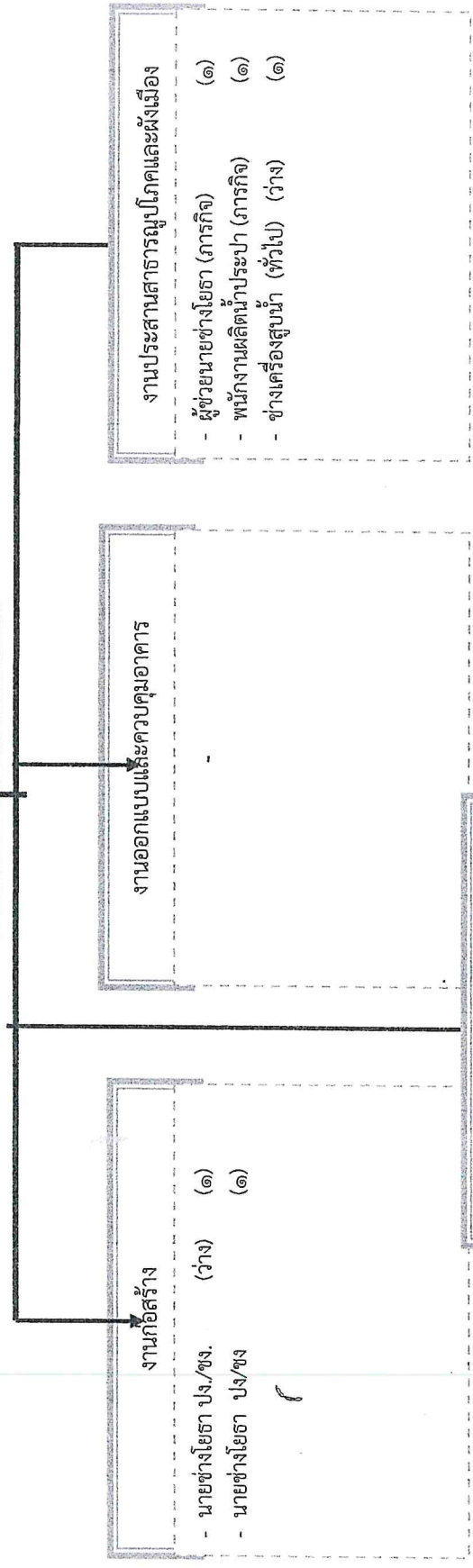
งานการเงินและบัญชี  
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)  
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



งานก่อสร้าง  
 - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)  
 - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร  
 -

งานประสาธาณสถาปัตยกรรมโภคและผังเมือง  
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจการ) (๑)  
 - พนักงานติดตั้งประปา (ภารกิจการ) (๑)  
 - ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) (ว่าง) (๑)

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



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนากะตาม

ปลัด อบต.

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)



สำนักงานปลัด อบต.

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑)
- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑)
- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (ว่าง) (ได้รับจัดสรรจาก สด.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ว่าง) (๑)
- พนักงานทั่วไป (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (ว่าง) (๒)
- คนสวน (ว่าง) (๑)

กองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)

กองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) (๑)
- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (ว่าง) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ช่างเครื่องสูบน้ำ (ว่าง) (๑)

จำนวนประชากร ๕,๐๙๐

พื้นที่ ๓๘.๕ ตารางกิโลเมตร

ภาระค่าใช้จ่าย ๒๕๖๔ เท่ากับ ๒๔.๘๑

(นางสุนิดา จันทศรี)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากะตาม

**อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง**

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	นักบริหารงานท้องถิ่น/ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	-	
๒	สถาบันงานปลัด อบต.				
๓	นายชยพล พลสิงห์	อำนาจการท้องถิ่น/ หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๒๙,๖๘๐	
๔	นางสาวกาญจนา ทองแดง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙,๑๑๐	
๕	นางศิริพร ธรรมเรืองทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๐,๗๙๐	
๖	นางสาวริศา หนูฤทธิ์	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๓,๐๘๐	
๗	นางสาวรุ่งนภา คุ่มตลอด	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๖,๙๔๐	
๘	นางอมรินทร์ ชูสังกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙,๙๗๐	
๙	นางเจียมจิต หนูสะพลี	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ครู	-	-	รับจัดสรรจาก สย.
๑๐	นางสาวจิณลาภัทร์ เพชรพิรุณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คศ.๑	๑๘,๐๔๐	
๑๑	นายกิตติรัตน์ เมืองหนอง	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑๒,๐๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	-ว่าง-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒,๓๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	นางภาวดี เลขา	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔	นางสาวสุภาพร จิตทรานนท์	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๕๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
			-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ



ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๕	นายพะเยาว์ จันทศรี	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๘	-ว่าง-	คนสวน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๙	นางสาวปิยนุช ทะฆาดา	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง				
๒๐	นางสุนิดา จันทศรี	ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕,๗๗๐	
๒๑	นางสาวธัญญรัตน์ มีลาภ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	
๒๒	นายอำนาจ แสงทอง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๑,๖๒๐	
๒๓	นางสาวสุติพร บุญชู	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๙,๕๘๐	
๒๔	นางเนาวรัตน์ รักธรรม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๙,๕๘๐	
	กองช่าง				
๒๕	นายอริย์ ลังข่ม	ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๓,๕๖๐	
๒๖	นายธีรพงศ์ เพชรวงษ์	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔,๒๗๐	
๒๗	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง/ชง	-	
๒๘	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	
๒๙	นายสุริยา คงจร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๐๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๐	นายสมพล ชุกสัน	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๑๗๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๑	-ว่าง-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป

### อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง



### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ไม่มี ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะ บริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วน ตำบลนากระตาม ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

#### ๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

##### จุดแข็ง

- a. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลนากระตาม
- b. มีระดับความรู้ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย จนถึงปริญญาโท
- c. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- d. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- e. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

##### จุดอ่อน

- f. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลนากระตาม
- g. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- h. มีภาระหนี้สิน
- i. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

#### ๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

##### จุดแข็ง

- j. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- k. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

##### จุดอ่อน

- l. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
- m. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

- n. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี
- o. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- p. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ด้วยกัน และระหว่างชุมชน

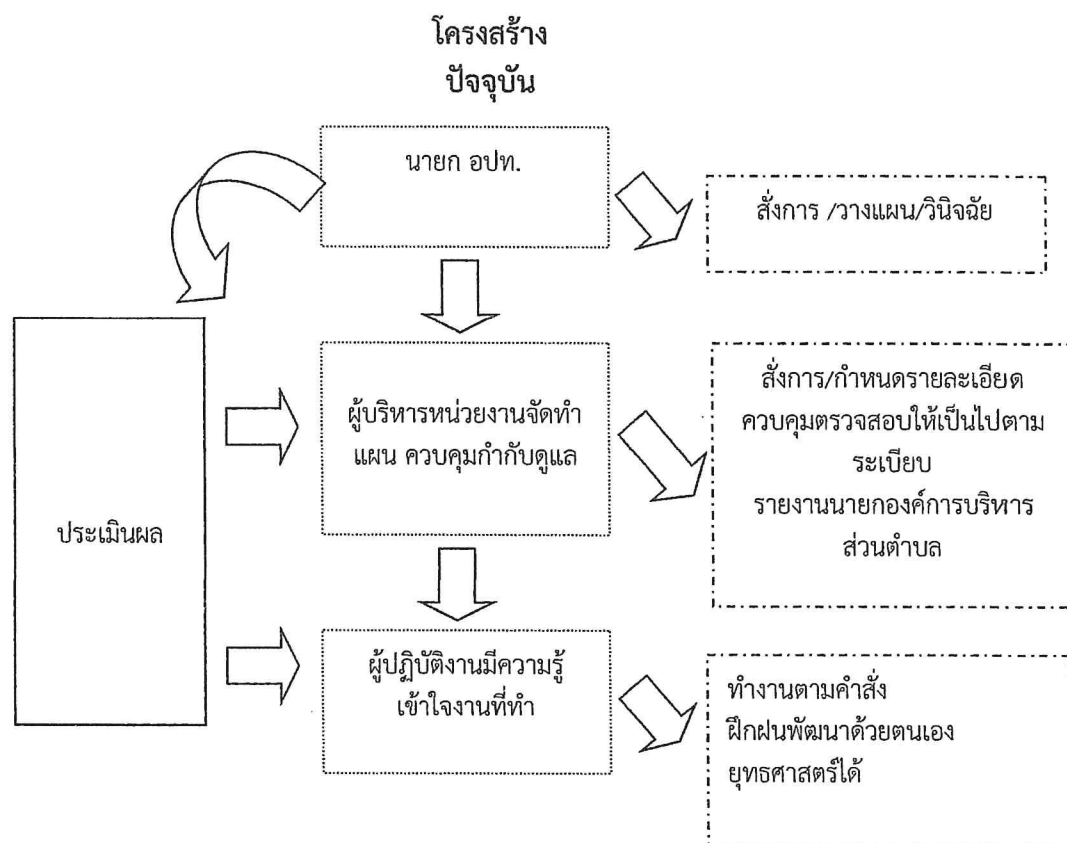
จุดอ่อน

- q. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- r. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- s. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- t. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- u. มีพื้นที่ในการพัฒนากว้าง มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี
- v. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

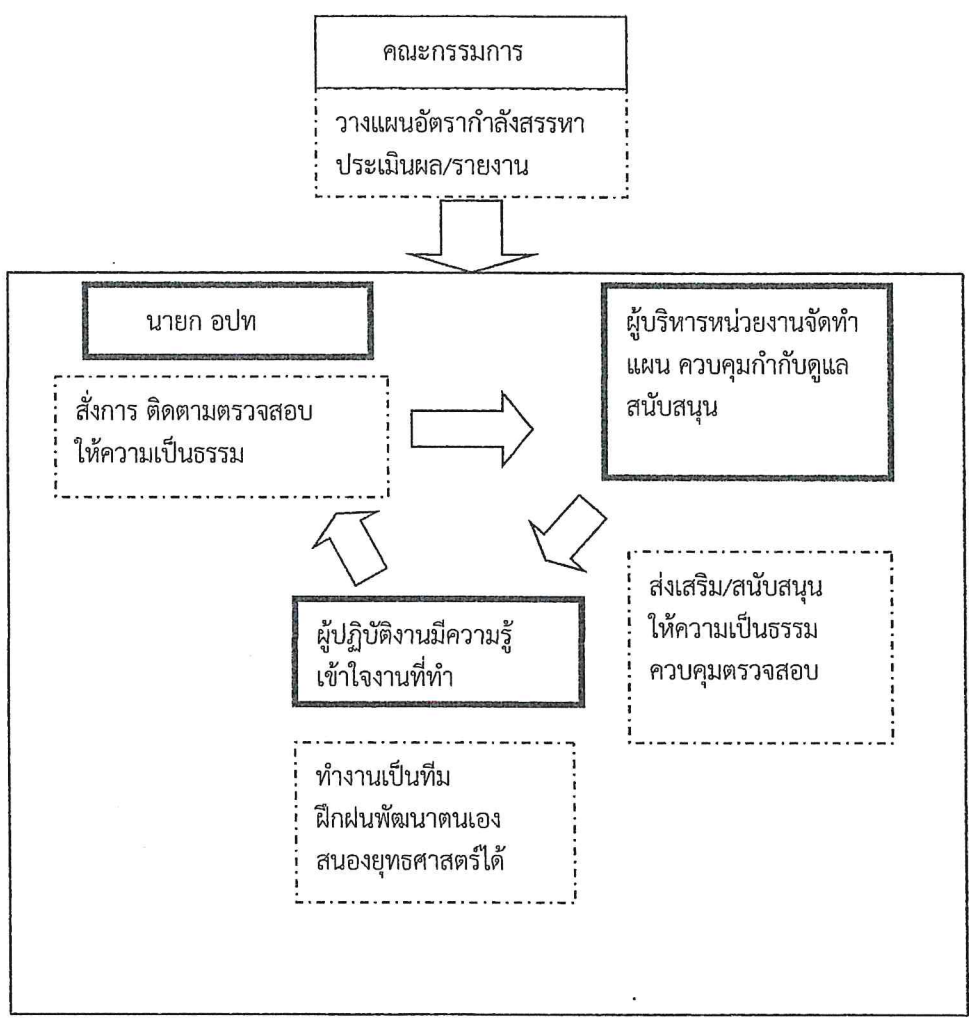
จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน



### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



**วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล**

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”



## ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

๒.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ภายในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

## ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย

### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม กำหนดขึ้นเพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน

- วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีคุณภาพและค่านิยม  
สร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และได้รับการ  
พัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลตามความจำเป็น
- ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
  ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามกลุ่มประเภท  
สายงาน
  ๓. มีการวางระบบและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
  ๔. มีการติดตามประเมินผลบุคลากรเมื่อมีการได้รับการพัฒนา

๒. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร

- วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและ  
จริยธรรม มีวินัย
- ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ตัวชี้วัด
๑. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและ  
จริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน  
ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี
- ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ตัวชี้วัด
๑. ส่วนราชการมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ  
ปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรพร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

- วัตถุประสงค์ บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ แนวทางการปรับปรุง พัฒนา  
คุณภาพชีวิตของตนและสร้างจิตสำนึกในการสร้างสภาพแวดล้อมการ  
ทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงาน  
องค์กร และบุคคลภายนอก
- ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ตัวชี้วัด
๑. บุคลากรสามารถได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกคนทุกระดับ โดย  
กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นและเหมาะสม
  ๒. การจัดทำกิจกรรม ๕ ส.



## ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

#### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

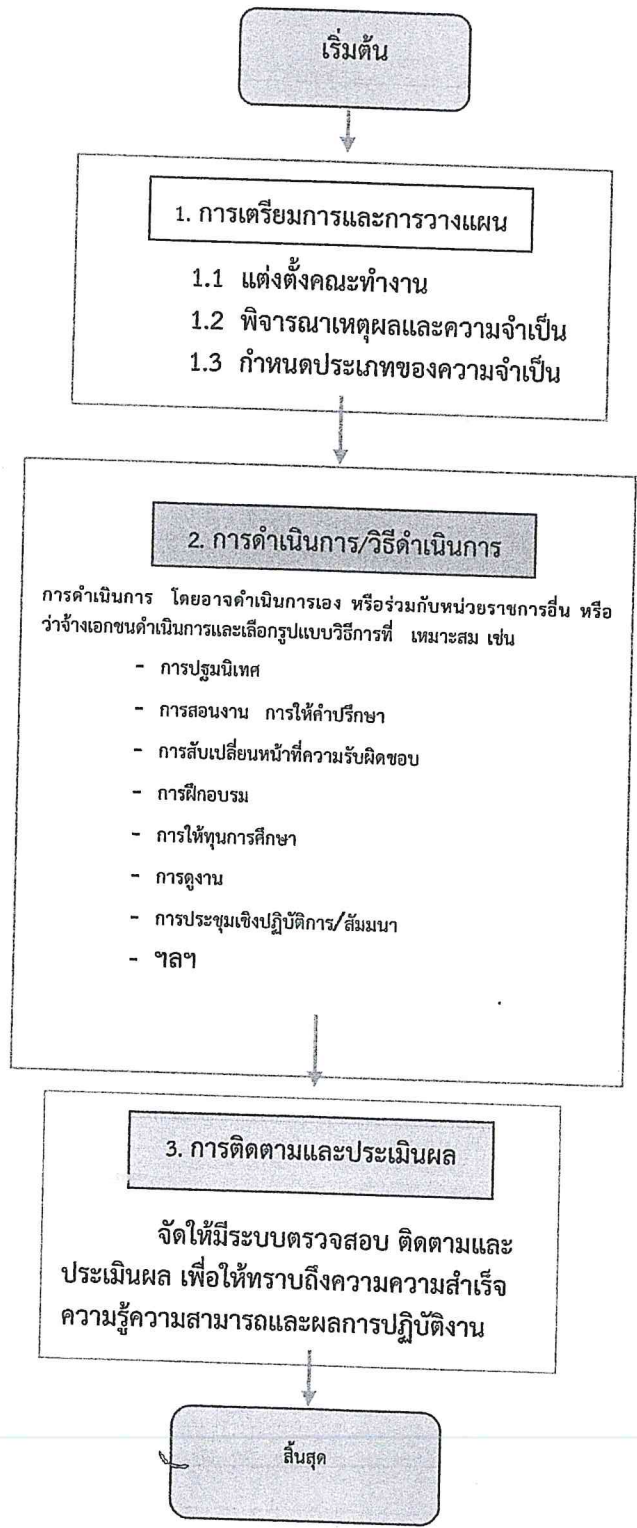
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

# แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร





## ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p><b>การพัฒนาตำบล</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการทำทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นากระตาม ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสที่ตนเองศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บัณฑิตพิเศษ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> <li>- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.นากระตาม</p> <p>งบ อบต.นากระตาม หรือได้รับจาก สธ.</p> <p>งบ อบต.นากระตาม</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b>            ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p><b>วิธีการ</b>            ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบ อดต.นากระตาม</p>	



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบลนากะตาม ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b>            ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน            ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน            และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว            ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ            เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน            ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p><b>วิธีการ</b>            ดำเนินการเองหรือร่วมกับ            หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้            - ปฐมนิเทศ            - ฝึกอบรม            - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา            - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา            และอื่น ๆ            - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ            สถานที่บริการประชาชน</p>	<p>ปีงบประมาณ            ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.นากะตาม</p>	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วน ตำบลนาระตาม	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล - พนักงานจ้าง	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/ สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.อบต./กำนัน/ผอ.บ. - พนักงานส่วนตำบล	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กร ได้อย่างดี	สำนักปลัด
๓	โครงการ ๕ ส	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสะอาด ความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่ - เสริมสร้างสามัคคี - อาคารสถานที่สะอาดปลอดภัย	สำนักปลัด
๔	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนและดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัด
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน ตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล - พนักงานจ้าง ทุกระดับ	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจัดการศึกษา	- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการจัดการด้าน การศึกษา	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๗	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา(จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร/สมาชิกสภา	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๘	โครงการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม ในการจัดทำงบประมาณของศูนย์ การบริหารส่วนตำบลนครตาม	เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณของ อปท	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลนครตาม	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ เพิ่มเดิมในการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล - พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำ งบประมาณเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๙	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนที่ภาษี	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- พนักงานสังกัดกองคลัง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ



## ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล การพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้ การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจ ต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงาน สู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

# าคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

ที่ ๑๒๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๐ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ประกอบด้วย

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลนากระตาม   | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                | กรรมการ           |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด                  | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                  | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

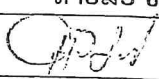

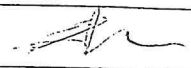
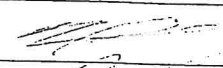



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันพฤหัสบดีที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประทีป แสงจันทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม	
๒	นางสุนิดา จันทศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม	
๓	นายอริณ สัมผัส	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นายชยพล พลสิงห์	หัวหน้าสำนักปลัด	
๖	นางสาวกาญจนา ทองแดง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )

ในวันพฤหัสบดีที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม เวลา ๑๐.๐๐ น.

.....

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ  
แจ้งข้อขัดข้องแนวทางแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา  
พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันพฤหัสบดีที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายประทีป แสงจันทร์	นายก อบต.ตากแดด	ประธานกรรมการ
๒. นางสุนิดา จันทศรี	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน	
	ปลัด อบต.นากระตาม	กรรมการ
๓. นายอริญ สังข์สม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายชยพล พลสิงห์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวกาญจนา ทองแดง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

นายประทีป แสงจันทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ทำหน้าที่เป็นประธานและกล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

รก. ปลัด อบต.

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

ปลัด อบต.นากระตาม

เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

- พัฒนาผู้บริหารและสร้างภาวะผู้นำ



๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. โครงการจัดส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
๔. โครงการทัศนศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนอายุ
๕. โครงการพัฒนาศักยภาพ อปพร.
๖. โครงการส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

มติที่ประชุม

นางสุนิดา จันทศรี

มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

เสนอให้มีการติดตามประเมินผล ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก และการใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เห็นชอบ

เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมไม่มีอะไรเสนอหรือแสดงความคิดเห็นแล้ว ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวกาญจนา ทองแดง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสุนิดา จันทศรี)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม

(นายประทีป แสงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม