

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะมีการปรับเปลี่ยนคณะผู้บริหารสูงสุดซึ่งมาจากการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดชุมพร ด่วนที่สุด ที่ ลต (ขพ) ๐๐๐๒/ว๑๗ เรื่อง การประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะมีแผนพัฒนาบุคลากรฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ โดยอาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับมติเห็นชอบ ก.อบต. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะฉบับ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลพะโต๊ะ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปรโมทย์ แก่นกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล
ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และ
แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมานพ น้อยสอน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๗
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๒
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๑๗
- การดำเนินการพัฒนา	๑๗
- การติดตามและประเมินผล	๑๗
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาศูนย์	๑๘
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๙
- วิธีการพัฒนา	๑๙
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๐
- โครงการตามแผนการพัฒนาศูนย์	๒๓
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๕
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๒๕

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

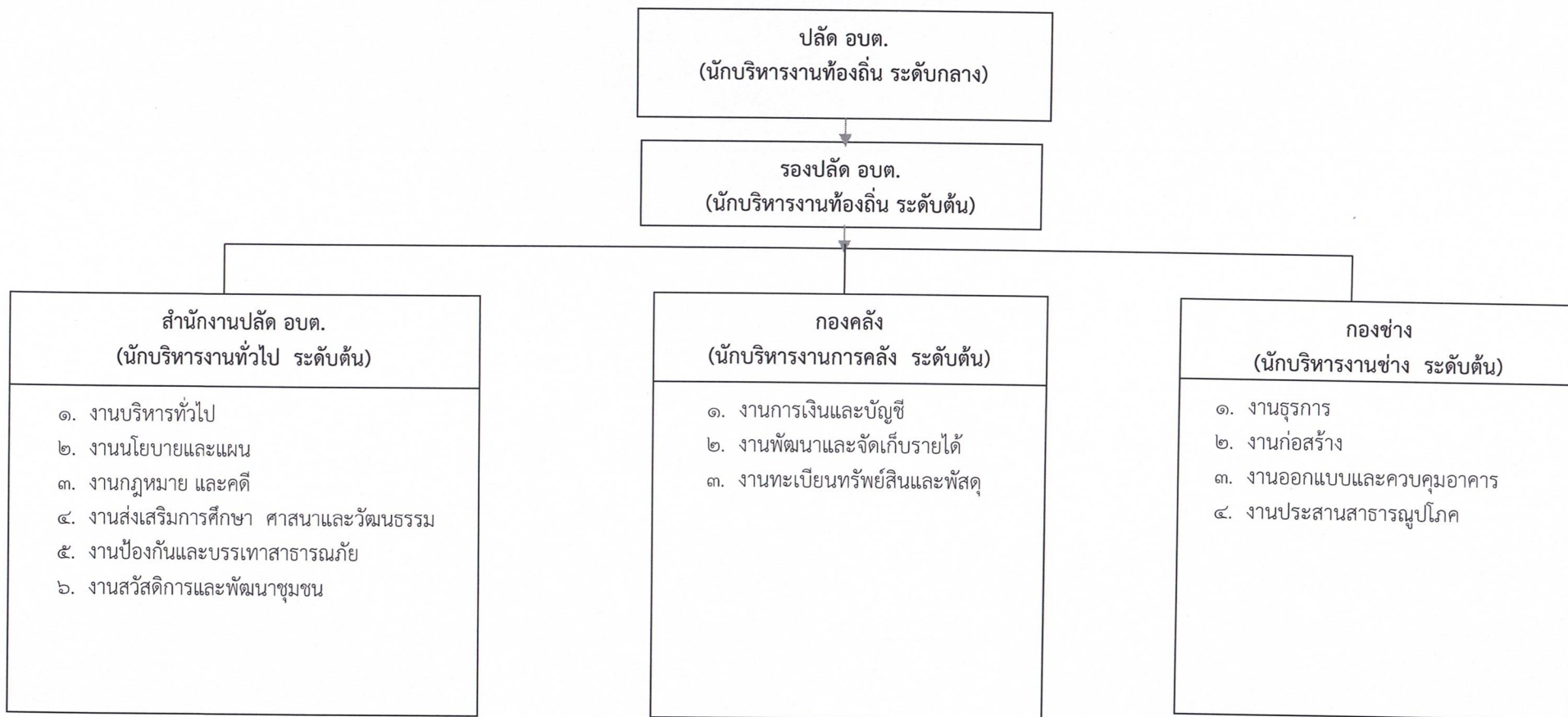
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะทำได้โดย 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 กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลพะโต๊ะ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ นั้น

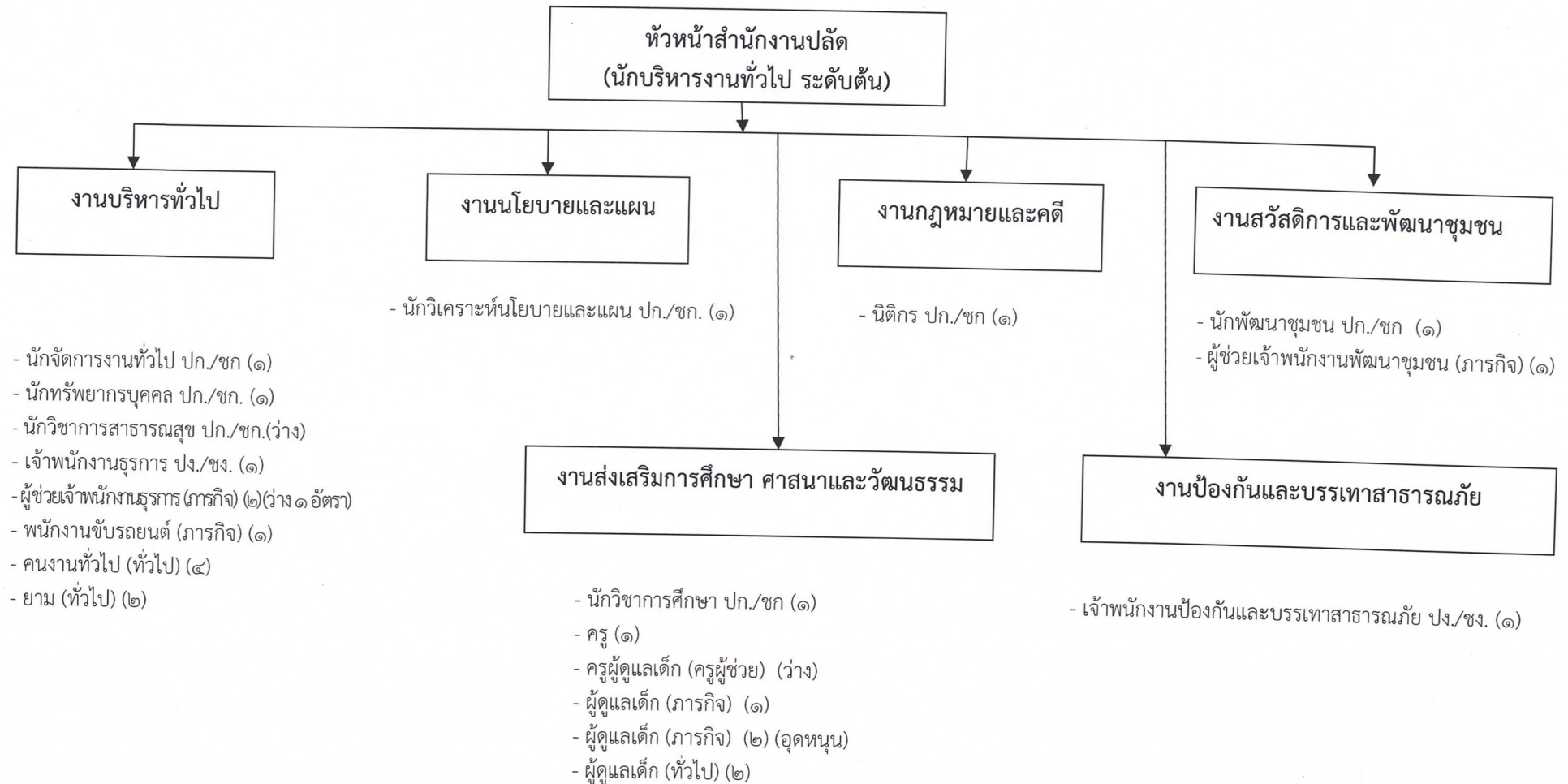
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้ง ยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

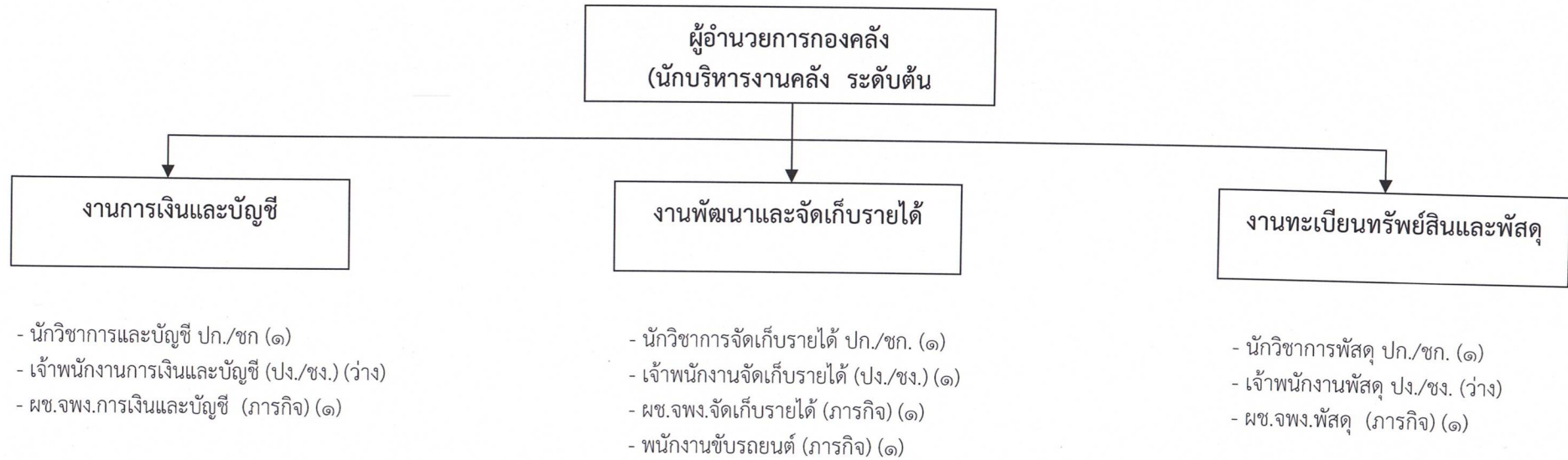
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



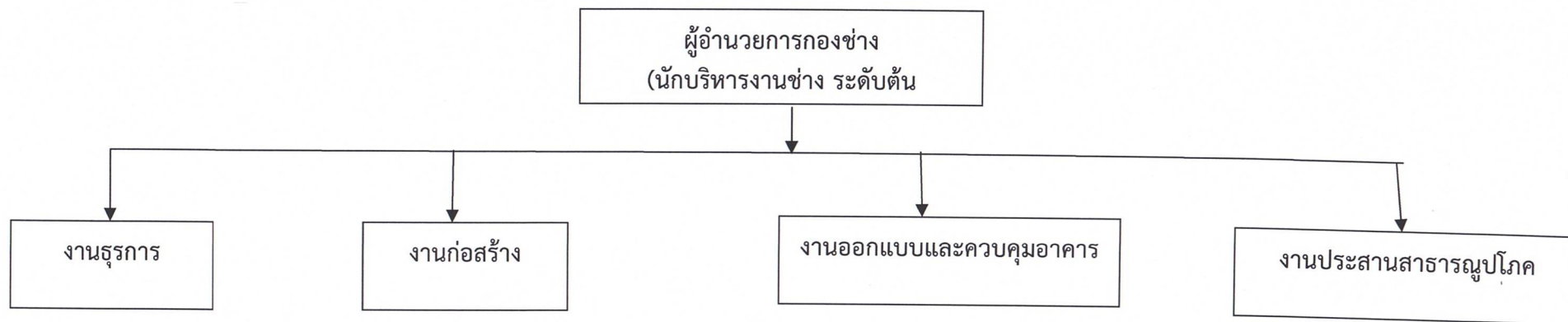
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
สำนักงานปลัด



กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
กองคลัง



กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
กองช่าง



- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง)
- นายช่างเครื่องกล ปง./ชง. (ว่าง)
- ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ภารกิจ) (๓)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (ภารกิจ) (๒) (ว่าง ๑)

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (ว่าง)
- ผช.นายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (๑)

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (ว่าง)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (๑)

**บัญชีแสดงกรอบโครงสร้างองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อำเภอยะโฮรี จังหวัดชุมพร**

ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)

รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

**สำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)**

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- นิติกร ปก./ชก. (๑)
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- ครู (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (ว่าง)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๒) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๔)
- ยาม (ทั่วไป) (๒)

**กองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)**

- นักวิชาการและบัญชี ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)

**กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)**

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง)
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (ว่าง)
- นายช่างเครื่องกล ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (ว่าง)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ภารกิจ) (๓)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๒) (ว่าง๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (๑)

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	ว่าง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	-	
๒	นายสุรชัย สีนพุก	นักบริหารงานท้องถิ่น/ (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๓๓,๕๖๐	
สำนักงานปลัด อบต.					
๓	นางสาวศิริรัตน์ พิกุลทอง	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๒๘,๐๓๐	
๔	นางณัฐฤกดา คงแก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗,๔๘๐	
๕	นางสาวทิพาพร ศรีสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๙,๖๘๐	
๖	นางสาวจิราวรรณ เพ็ชรโสม	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๕,๔๗๐	
๗	นางสาวพลาพร พุทธิปลันธน์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๘,๘๔๐	
๘	นายสุทธิพงษ์ เปี้ยแดง	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๖,๖๐๐	
๙	นางสาวเกศรินทร์ นามวัชรโสพิศ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๕,๔๒๐	
๑๐	ว่าง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.		
๑๑	นายสิริวิทย์ สมประสงค์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๙,๖๒๐	
๑๒	นายธีรวุฒิ ทิพย์บุญทรัพย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	
๑๓	นางวลัยรัตน์ แก้วกลั่น	ครู	ครู	๒๐,๖๘๐	เงินอุดหนุน
๑๔	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	เงินอุดหนุน

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๕	ว่าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นางสาวไศรยา	สนิทแสง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๘๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗	นางสาวโยธกา	เย็นบ้านควน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๒,๘๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘	นายพรชัย	ฉิมมี	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นางสาวโสธญา	แย้มชะยา	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๕๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐	นางพุดสุข	อนันตสุข	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๑๔,๒๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑	นางสาวรรรณ	ปานหิรัญ	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๑๒,๘๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๒	นางสาวศิริกาญจน์	สุวรรณมณี	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	นางสาวเหมือนขวัญ	มวลงน้อย	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายบรรพต	นิลดำ	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๕	นายภาณุวัฒน์	คุณทวี	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๖	นางอรสา	อัสมิงวงค์	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๗	นายโยธิน	ชาวสมุทร	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๘	นายไพรัช	พุมรินทร์	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๙	นายมิตรเจริญ	สอนทวี	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
กองคลัง						
๓๐	นางสุพัตรา	ฉิมมี	นักบริหารงานคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๐,๒๖๐	
๓๑	นางพันชิตา	กาละสังข์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๖,๔๖๐	
๓๒	นายฤทธิเดช	ทิพย์นุรักษ์	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๓๓	นางสาวนฤมล แก้วคุ้มภัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๕,๐๖๐	
๓๔	นายเอกชัย นนทสุวรรณ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๗,๕๗๐	
๓๕	ว่าง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	
๓๖	ว่าง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	
๓๗	นางสาวกมลชนก กาญจนบุตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๙,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๘	นางสาววรรณทนา วงศ์สิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒,๔๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๙	นางสาวจันจิรา ภิญโญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓,๔๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๐	นายนพรัตน์ จันทรสุข	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๖๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
กองช่าง					
๔๑	นายสมชาย นนทสุวรรณ์	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙,๐๘๐	
๔๒	ว่าง	วิศวกรโยธา		-	
๔๓	นางอนงค์ มีเดชา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๗,๓๑๐	
๔๔	ว่าง	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
๔๕	ว่าง	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	
๔๖	ว่าง	นายช่างเครื่องกล	ปง./ชง.	-	
๔๗	ว่าง	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	-	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๔๘	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๙	นางสาวสุชาดา กล้าศึก	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๙,๙๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๐	นายบัญญัติ มุมทอง	พนักงานขับเครื่องกลขนาดหนัก	-	๑๙,๐๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๑	นายณัฐพงศ์ สกุลแก้ว	พนักงานขับเครื่องกลขนาดหนัก	-	๑๙,๗๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๒	นายราวี ภิญโญทรัพย์	พนักงานขับเครื่องกลขนาดหนัก	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๓	นายสุรศักดิ์ วัฒนัง	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๙,๔๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๔	ว่าง	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๕	นายธีระ ภิญโญทรัพย์	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒,๘๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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) หามผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- a. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
- b. มีระดับความรู้ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้น จนถึงปริญญาโท
- c. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- d. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- e. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน

- f. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
- g. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- h. มีภาระหนี้สิน
- i. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- j. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- k. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- l. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- m. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

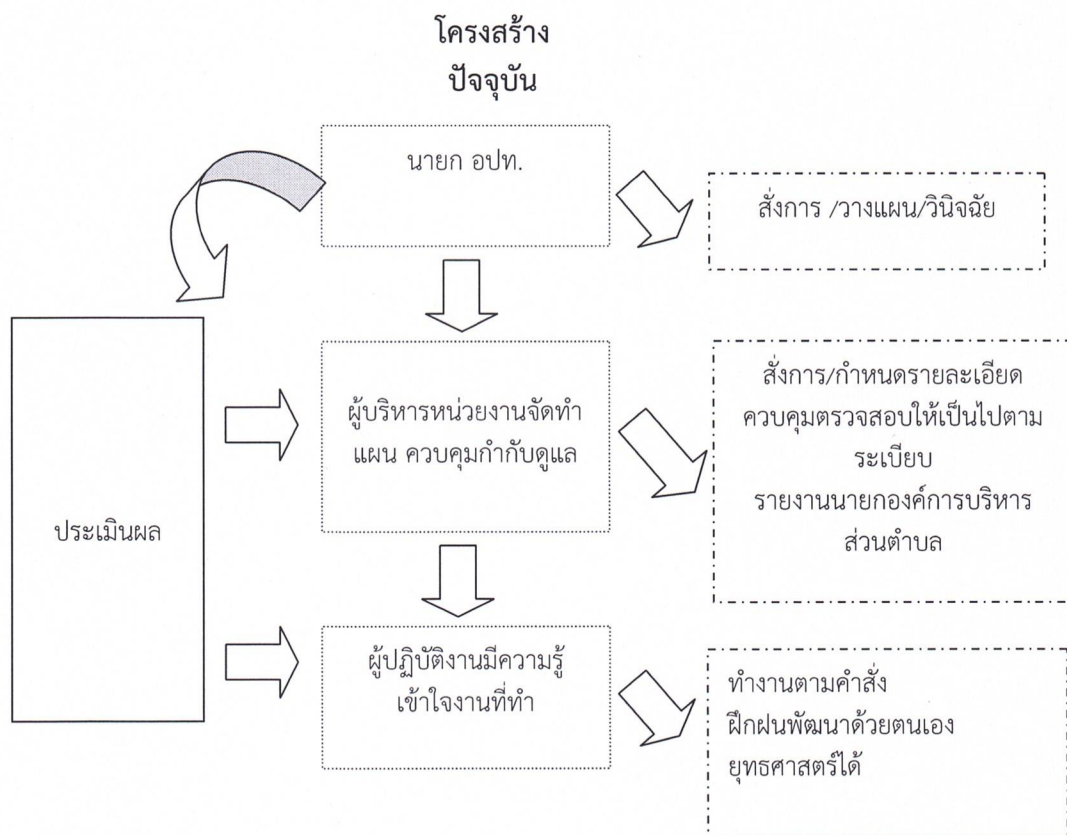
- ก. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
- อ. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- ป. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ด้วยกันและระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

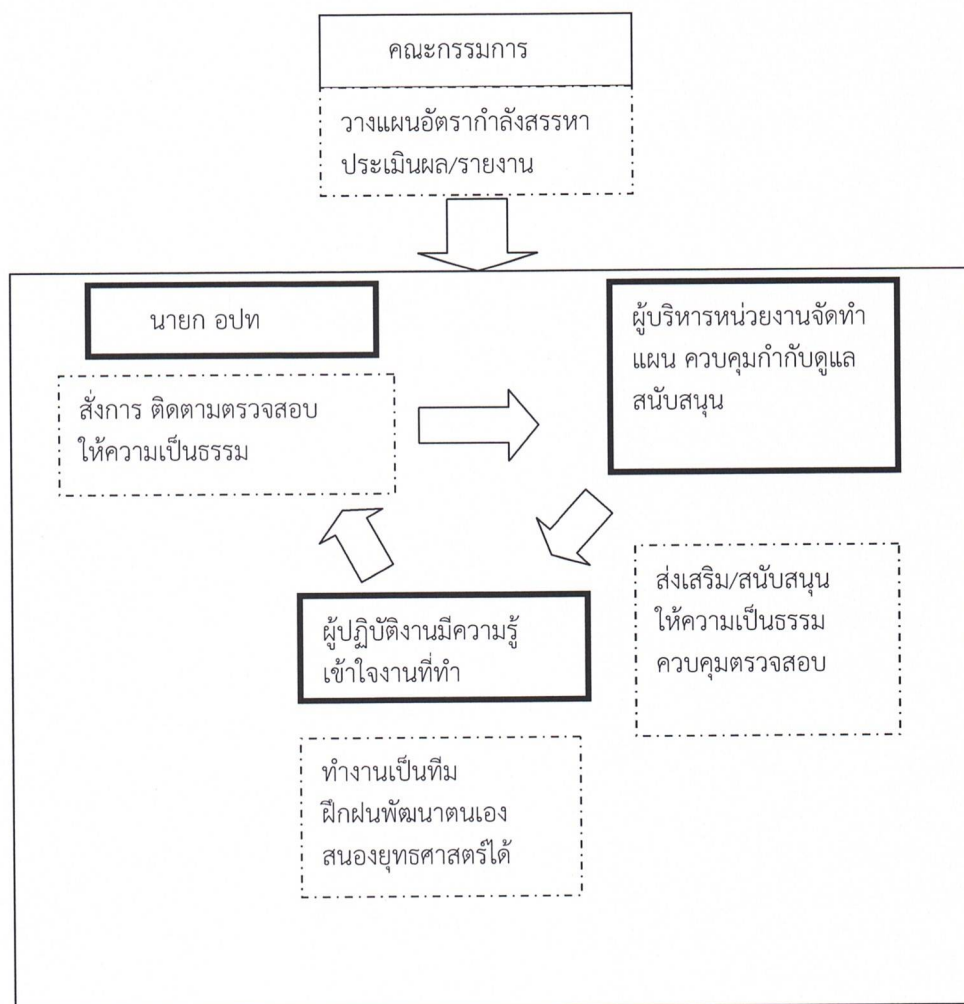
- ด. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ร. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- ส. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- ต. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- อ. มีพื้นที่ในการพัฒนามาก มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มี
- ค. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะจะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

๒.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ภายในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นประธานกรรมการ
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

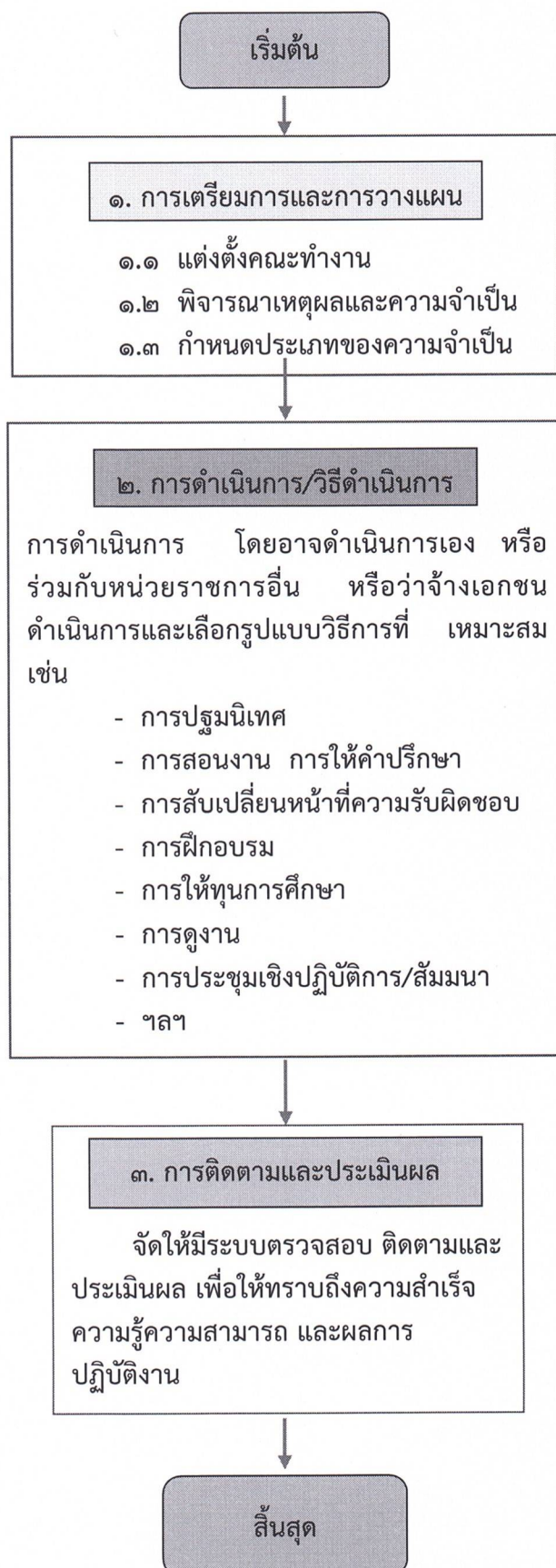
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา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

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.พะโต๊ะ	
	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา	- อนุญาตให้ศึกษาต่อและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.พะโต๊ะ หรือได้รับจาก สก.	
	๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษา ดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.พะโต๊ะ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงาน องค์กร บริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึก รับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	งบ อบต.พะโต๊ะ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	งบ อบต.พะโต๊ะ	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	- พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัด อบต.
๓	โครงการเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.อบต. - พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานใน องค์กรได้ดี	สำนักงานปลัด อบต.
๔	โครงการ ๕ ส	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสะอาด ในการ ทำงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดเอกสารให้เป็น หมวดหมู่ - เสริมสร้างความสามัคคี	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
---	---	---	---	------------------------------------	----------------------	--	--

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ การศึกษา	-บุคลากรในสังกัด งานการศึกษาฯ	๕๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและ ประสิทธิภาพในการจัดการ ด้านการศึกษา	สำนักงานปลัด อบต.
๗	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงาน ของส่วนราชการภายใน ด้านแผนงานงบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพใน การจัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัด กองคลัง	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้
๘	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพและ การมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมใน การจัดทำงบประมาณ ของ อบต	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการ จัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพะโต๊ะ	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-บุคลากรในการจัดทำ งบประมาณได้รับการพัฒนา ศักยภาพและมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณของอบต.	ทุกส่วนราชการ ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผล การพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงาน สู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

