

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
ประจำปีงบประมาณ 2562



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
ประจำปีงบประมาณ 2562



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้ทราบและถือปฏิบัติ เป็นแนวทางเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓ เป้าหมาย	๒
๔ วิสัยทัศน์	๒
๕ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน	๒
๖ ขั้นตอนการดำเนินการ	๓
๗. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๕
๘. การติดตามและประเมินผล	๕
๙. แผนพัฒนาบุคลากร	๘

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยงเหนือ จังหวัดตรัง

1. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดตรังเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานการบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2562 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

3. เป้าหมาย

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและคนพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

4. วิสัยทัศน์

4.1 มุ่งพัฒนาทักษะบุคคลขององค์กรให้เข้มแข็ง

4.2 พัฒนาบุคคลขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานเพิ่มพูนมากขึ้น

4.3 เพื่อเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อองค์กร เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

5. การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และร่วมรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. ขั้นตอนการดำเนินการ

6.1 การเตรียมการและการวางแผน

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- 2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

6.2 การดำเนินการพัฒนา

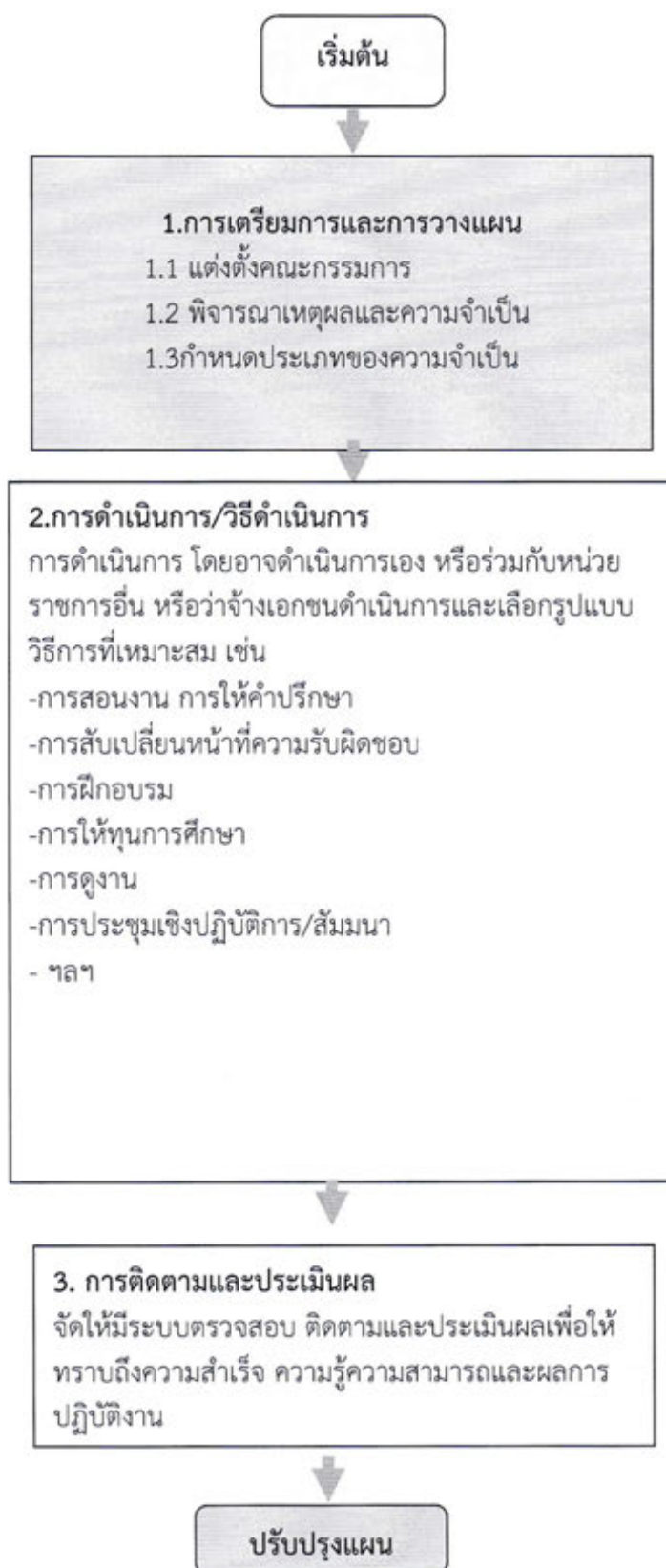
1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงวิชาการและการสัมมนา เป็นต้น

2) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

6.3 การติดตามและประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชา หมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

/แผนภาพแสดงขั้นตอน...

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



7. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

7.1 หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- 1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- 4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- 5) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

7.2 วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่การสอนโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่นส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือเป็นผู้ดำเนินการและหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- 1) การปฐมนิเทศ
- 2) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- 3) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) การฝึกอบรม
- 5) การให้ทุนการศึกษา
- 6) การดูงาน

8. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือกำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- 1) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
- 2) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
- 3) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ต้องมีการบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อันเป็นการรองรับการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และจริงจังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2562 ไว้ดังนี้

1. คณะผู้บริหาร

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างน้อย 2 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 1.2 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (จำนวน 2 คน)
- 1.3 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 2.1 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.3 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ทั้ง 6 หมู่บ้าน

3. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 3.1 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)
- 3.2 ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
- 3.3 ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
- 3.4 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ
- 3.5 หัวหน้าสำนักปลัด

4. สายงานผู้ปฏิบัติ (พนักงานส่วนตำบล) และพนักงานจ้าง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- 4.1 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 4.2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
- 4.3 ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
- 4.3 ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
- 4.4 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
- 4.5 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
- 4.6 ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ
- 4.7 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

- 4.8 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- 4.9 ตำแหน่ง นายช่างโยธา
- 4.10 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- 4.11 ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- 4.12 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง
- 4.13 ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- 4.14 ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- 4.15 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง
- 4.16 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- 4.17 ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
- 4.18 ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (3 คน)
- 4.19 ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (6 คน)

วิธีการดำเนินการ

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร
- 2) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก
- 3) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
- 4) การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคน (คณะผู้บริหาร สภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องดังต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น

การประเมินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 1) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง
- 2) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง)
- 3) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ให้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

/แผนพัฒนาองค์กร...

แผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ อำเภอนาโยงเหนือ จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ 2562

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
1	-อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล นำนวัตกรรมจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงงานของ อบต.	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงดำเนินงานของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	16	อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	180,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
2	-ประชุมประจำเดือน	-พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน	-ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	38	ประชุม	-	ต.ค.61-ก.ย.62	ติดตามการทำงานที่กำหนด
3	-อบรมสัมมนาผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาชนหมู่บ้าน	-ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาชนหมู่บ้าน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	-เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	200	อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	100,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ติดตามการทำงานที่กำหนด

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
4	-อบรมบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น แผนงานบริหารทั่วไป -อบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.61-ก.ย.62	
5	-อบรมหลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าสำนักงานปลัด	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารงานคลังของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.61-ก.ย.62	
6	-อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์ ๓/ นักจัดการงานทั่วไป/นักวิชาการศึกษา/นักพัฒนาชุมชน/นักทรัพยากรบุคคล	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค.61-ก.ย.62	
7	-อบรมหลักสูตรนักวิชาการเงิน ๓/นักวิชาการพัสดุ	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการเงินและบัญชีของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	
8	-อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านงานธุรการของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
9	-อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
10	-อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
11	แผนงานการศึกษา -อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
12	แผนงานเกษตรและชุมชน -อบรมหลักสูตรนายช่างโยธา	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบันทึกข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
13	แผนงานสังคมสงเคราะห์ -อบรมเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบันทึกข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
14	อบรมหลักสูตรต่างๆตามที่ได้รับมอบหมาย -พนักงานจ้างตามภารกิจ ทุกคน -พนักงานจ้างทั่วไปทุกคน	-เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบันทึกข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล	1	การฝึกอบรม	30,000	ต.ค.61-ก.ย.62	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

[illegible]

ภาคผนวก ก



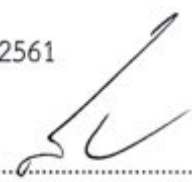
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป

ดังนั้น จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ดังกล่าว เพื่อทราบ และถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ.2561

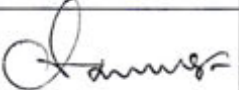
ลงชื่อ.....

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
วันพฤหัสบดี ที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสมควร จิตรแก้ว	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธาน กรรมการ
2	นางสาวไมตรีจิตร คงมา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
3	นางวลัยภรณ์ เยาคำ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
4	นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
5	นางชุดิภาญจน์ นาคนุย	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
6	นายสมใจ รักเรืองเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
7	นางสุปรีดา มากมุข	นักทรัพยากรบุคคล	สุปรีดา มากมุข	เลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
วันพฤหัสบดี ที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

คณะกรรมการจัดทำแผน

๑. นายสมควร จิตรแก้ว	ตำแหน่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางวลัยภรณ์ เยาดำ	ตำแหน่ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางชุดิภาญจน์ นาคอุย	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสมใจ รักเรืองเดช	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสุปริดา มากมุข	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เปิดประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ที่ ๓๙๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ
นายก อบต.

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำร่าง
แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ การบริหารงานบุคคล
เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร
และผู้รับผิดชอบงานโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการ
พัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี
ประสิทธิภาพ จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีบทบาทและ
หน้าที่ คือ

1. กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของ อบต.นาโยงเหนือ
2. ประเมินสถานการณ์เพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคนและประเภทของความจำเป็น
3. จัดทำแผนและข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านข้อมูลพื้นฐานบุคลากร, การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามสายงานและการศึกษาต่อ
4. พิจารณากลับกรองให้ความเห็นชอบในการพัฒนาบุคลากรตามแผน
5. ควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
6. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ
นายก อบต.

ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
ขอมอบหมายให้ ปลัด อบต.แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการ
ปลัด อบต.

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
มีดังนี้

- ตามคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2562-2563) ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ด่วนมากที่ มท 0809.2/ว53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560) ข้อ 4 บทวิเคราะห์
การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ
ของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือ
ฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้
มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลัง
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิด
ประโยชน์สูงสุด และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล หมวด 12 ส่วนที่ 3 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 269
กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
เป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบ
แผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของ
พนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การ
บริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา
ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม
การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วน
ตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ

/พัฒนา...

พัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ประธานกรรมการ
นายก อบต.

ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขอมอบหมายให้
นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งให้มีประชุมทราบ

กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้
1.เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม
จริยธรรมของบุคลากร อบต.นาโยงเหนือในการปฏิบัติงานราชการและบริการ
ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2.เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ
อบต.นาโยงเหนือ
3.เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
ของ อบต.นาโยงเหนือ
โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรรายปี ตามเอกสารที่แจกให้
คณะกรรมการทุกท่าน เป็นร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๒ ขอให้ดูร่างแผนพัฒนาบุคลากร ไปพร้อมกัน รายละเอียดต่าง ๆ
ปรากฏตามเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย

หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ การ
วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ขั้นตอนการดำเนินการ หลักสูตรและ
วิธีการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

กรรมการ
นักรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- คณะผู้บริหาร
- ประธานสภา อบต./รองประธานสภา อบต./เลขานุการสภา อบต./ส.อบต.
- พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง

และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบนี้ได้ทำแบบสำรวจเพื่อประเมินตนเอง
ด้านความรู้และสภาพปัญหาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรรายบุคคล การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารบุคลากร
จากเดิม ที่เน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้
บุคลากรเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การ
บริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่
ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้อง
ปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้
ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่าง
รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบใน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะ
ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ
นายก อบต.

ตามที่บุคลากรได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว
ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี -

ประธานกรรมการ
นายก อบต.

เมื่อไม่มีอะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

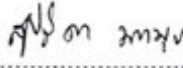
มีมติเป็นเอกฉันท์ให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา

เวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสุปรिता มากมุข)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นายสมควร จิตรแก้ว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ
ที่ ๓๔๘ / ๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความนัย ข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. นายสมควร จิตรแก้ว	ตำแหน่ง นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวไมตรีจิตร์ คงมา	ตำแหน่ง ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางวลัยภรณ์ เยาดำ	ตำแหน่ง รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางสาวพรเพ็ญ อุตะปะละ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางชุติกาญจน์ นาคดุย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายสมใจ รักเรืองเดช	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสุปริดา มากมุข	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโง่งเหนือ

