

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศุภลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๘
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๑๓
- การดำเนินการพัฒนา	๑๓
- การติดตามและประเมินผล	๑๓
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาศุภลากร	๑๔
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
- วิธีการพัฒนา	๑๕
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๑๖
- โครงการตามแผนการพัฒนาศุภลากร	๑๘
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๑
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๒๑

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณี ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	(ว่าง)
นิติกร	ปก./ชก.	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑ อัตรา
ครู	คศ.๑	๕ อัตรา
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานขับรถ	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓ อัตรา
นักการ ภารโรง	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ยาม	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๓ อัตรา

กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)ระดับต้น	๑	อัตรา
นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	(ว่าง)
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา

พื้นที่ ๒๕๑ ตารางกิโลเมตร
ประชากร ๑๑,๘๓๒ คน
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๖๐ = ๑๙.๐๒%
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๖๑ = ๑๘.๑๒%

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายนิยม สังข์เอียด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	อัตรา
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(ว่าง)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(ว่าง)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(ว่าง)
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดหนัก	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดกลาง	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	๒ อัตรา

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ

อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

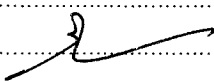
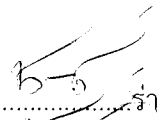
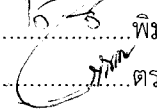
ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสุรรัตน์ จามิกรณ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๓๒,๕๑๐	
๒	นายเอกรินทร์ แก้วประดิษฐ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๒๙,๖๘๐	
	สำนักงานปลัด				
๓	นางสาวอภิญญา จินาห้อง	อำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๖,๙๘๐	
๔	นางนาริรัตน์ บ่อจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๒,๖๒๐	
๕	-ว่าง-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	-	
๖	-ว่าง-	นิติกร	ปก/ชก	-	
๗	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	-	
๘	นางสาวพรรณพชรนันท์ ไชยเชษฐ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓,๗๖๐	
๙	นางสุนันทา สำมณี	ครู	คศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๐	นางสุวรรณี สุขสะอาด	ครู	คศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๑	นางสาวนิบภา วงศ์ศักดิ์	ครู	คศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๒	นางสาวสุนิสา ทองอ่อน	ครู	คศ.๑	๒๐,๓๒๐	
๑๓	นางจุฑามารณ์ สุดชา	ครู	คศ.๑	๑๖,๙๒๐	
๑๔	นางสาววารุณี โต๊ะอาดำ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๖,๑๙๐	

๑๕	นางประภาพรณ รักจ้อย	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นางสาวจอมใจ ทองสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗	นายศรีไพร เอมมเนียม	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๘๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘	นายสุรเดช ช่วยเกิด	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นายกิตติพงษ์ ยังมีสุข	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑,๑๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐	นางกรรณิการ์ โต๊ะอี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒,๙๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑	นางวนิดา วงศ์พัฒ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒	นางสาวอัจฉรา มากประดิษฐ์	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	นางสาวขวัญฤดี คำทอง	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายณธกร ชื่นแดง	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๕	นายสิทธิพร ศรีศักดิ์นา	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๖	นายอนันต์ จุกี	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๗	นางนพสร เพ็งขวาง	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๘	นายประเสริฐ ยวนพลาการ	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

	กองคลัง				
๒๙	นางปิยวรรณ เลหาภักดี	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๐,๗๙๐	
๓๐	นางสาวพรทิพย์ วัฒนรัตน์	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๕,๔๗๐	
๓๑	นางอภิมย์ ปลื้มสุทธิ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๐,๗๙๐	
๓๒	-ว่าง-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	
๓๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	
๓๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	
๓๕	นางสาวสุภัทรียา อันประสิทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑,๑๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวพิไลพร เกษรบัว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๗๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง				
๓๗	นายธีรวัฒน์ แก่นจันทร์	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๘,๕๖๐	
๓๘	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
๓๙	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
๔๐	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
๔๑	นายจุมพล กรีไกรนุช	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๒	นายอนันต์ ปรุระธาน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๓	นายกฤษฎา สถาพร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๔	นางสาวพรทิพย์ นาคศรีคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๕	นายจำลอง ชื่นแดง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๖	นายบริบูรณ์ ชิตะกุล	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๙,๐๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๗	นายสิทธิพงศ์ กล่อมสงค์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘,๑๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๘	นายมลพล ชูเกียรติ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐,๐๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๙	นายวารี กริไกรนุช	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๐	นายสิทธิชัย แก้ววารี	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๑	นายณัฐพล อินทะโก	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

.....ร่าง
พิมพ์
ตรวจ

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) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี 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

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- a. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
- b. มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
- c. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- d. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- e. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน

- f. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
- g. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- h. มีการระเหิน
- i. ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- j. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- k. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

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

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

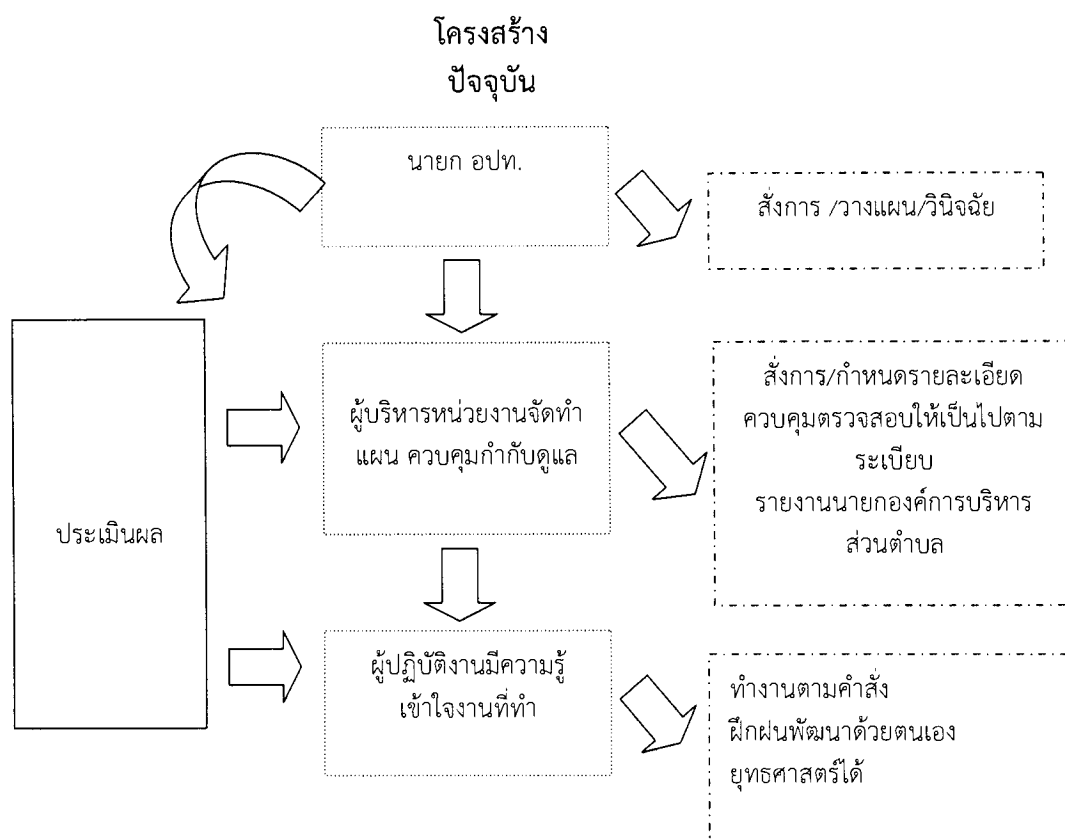
- n. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- o. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- p. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการด้วยกันและระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

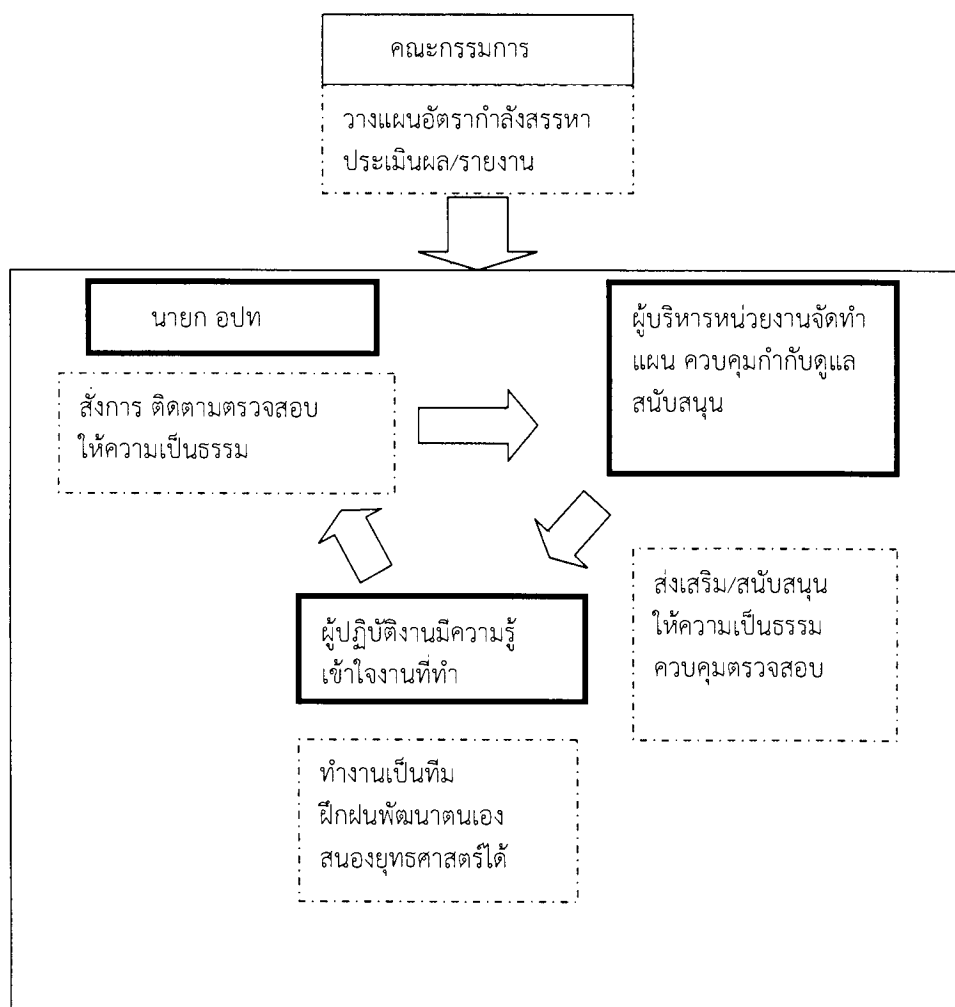
- q. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- r. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- s. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- t. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน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

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

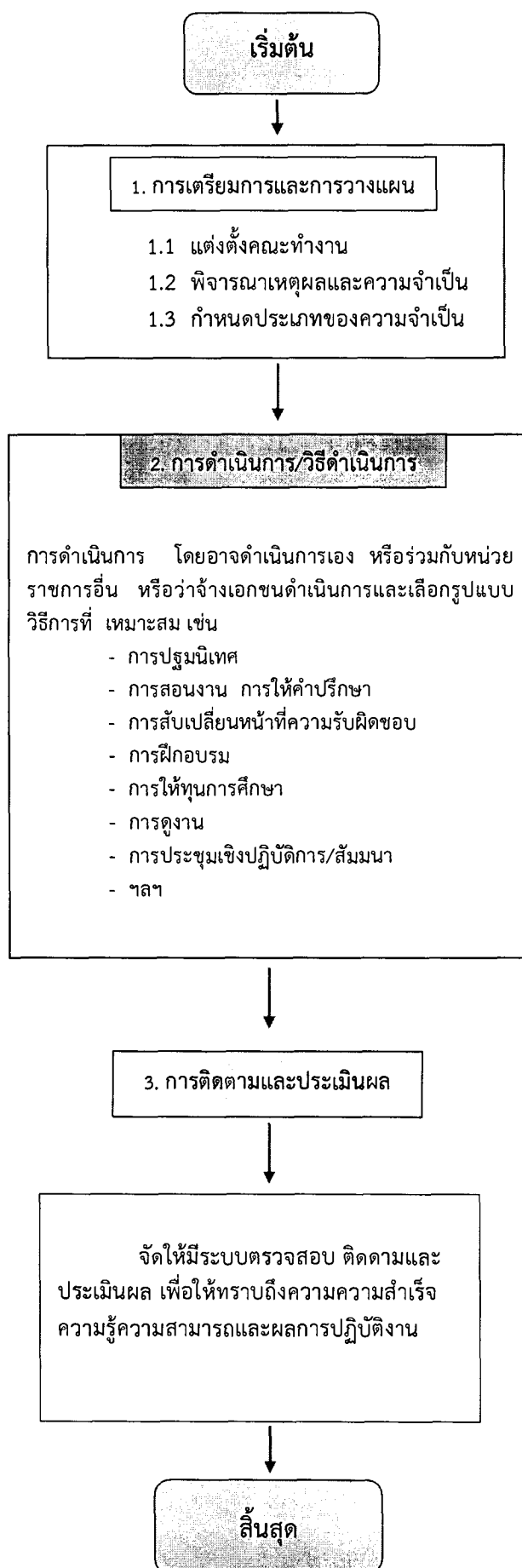
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนารูปแบบใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ 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
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร

๑๖

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างสมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชนได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ หรือได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารหงษ์เจริญทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 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/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ท.	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติ งานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๑๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนและดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/ สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น/พนักงานส่วน ตำบล/พนักงานจ้าง	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.ท./กำนัน/ผญบ. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กร ได้อย่างดี	สำนักงานปลัดฯ
๓	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๕	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของ ส่วนราชการภายในด้านแผนงาน งบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัด กองคลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้
๖	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม ในการจัดทำงบประมาณของ อปท.	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณของ อปท	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ของ อปท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๑- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	- การจัดทำงบประมาณของ อปท. ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ทัน ต่อหัวระยะเวลา	ทุกส่วนราชการ ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ที่ ๑๒๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตาม ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิยม สังข์เอียด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนิยม สังข์เอียด	ประธานกรรมการ	นิยม สังข์เอียด
๒	นางสุรรัตน์ จามิกรณ์	กรรมการ	สุรรัตน์ จามิกรณ์
๓	นายเอกรินทร์ แก้วประดิษฐ์	กรรมการ	เอกรินทร์ แก้วประดิษฐ์
๔	นางปิยวรรณ เลหาภักดี	กรรมการ	ปิยวรรณ เลหาภักดี
๕	นางสาวอภิญญา จินาห้อง	กรรมการ	อภิญญา จินาห้อง
๖	นางนาริรัตน์ บ่อจันทร์	กรรมการและเลขานุการ	นาริรัตน์ บ่อจันทร์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่ ๑๐๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้
- ๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
- ๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงาน
- ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน
- ๑.๑.๔ อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน
- ๑.๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด คณะทำงาน
- ๑.๑.๖ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขานุการคณะกรรมการ
- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี
- ๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะได้พิจารณาต่อไป

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผน
อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการ
ในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิก
หรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการ
ทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควร
ยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงาน
ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย
เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้
หัวหน้าส่วน นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม การคำนวณค่าใช้จ่ายของ
อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๑๘.๑๒

ประธาน - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียน
ให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ให้
คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่าย
งบบุคลากร เป็นหลัก

เลขานุการ - ปัจจุบัน อบต.หงษ์เจริญ มีส่วนราชการจำนวน ๓ ส่วน มีบุคลากร รวมทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา โดยแบ่ง
ออกเป็น ข้าราชการ ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา
ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางสุรรัตน์ จามิกรณ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง
๒	นายเอกนรินทร์ แก้วประดิษฐ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น
	สำนักงานปลัด		
๓	นางสาวอภิญญา จินาห้อง	อำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น
๔	นางนาริรัตน์ บ่อจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๕	-ว่าง-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๖	-ว่าง-	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๗	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๘	นางสาวพรรณพชรนันท์ ไชยเชษฐ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
๙	นางสุนันทา สำนัณ	ครู	คศ.๑
๑๐	นางสุวรรณี สุขสะอาด	ครู	คศ.๑
๑๑	นางสาวนิภา วงศ์ศักดิ์	ครู	คศ.๑
๑๒	นางสาวสุนิสา ทองอ่อน	ครู	คศ.๑
๑๓	นางจุฑามารณ์ สุดชา	ครู	คศ.๑
๑๔	นางสาววราณี โต๊ะอาดำ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย
๑๕	นางประภาพรรณ รักจัญ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นางสาวจอมใจ ทองสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗	นายศรีไพร เอมมื่นอม	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘	นายสุรเดช ช่วยเกิด	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นายกิตติพงษ์ ย้งมีสุข	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐	นางกรรณิการ์ โต๊ะอี	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
๒๑	นางวนิดา วงศ์พุม	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒	นางสาวอัจฉรา มากประดิษฐ์	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	นางสาววิญญูดี คำทอง	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายณธกร ชื่นแดง	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๕	นายสิทธิพร ศรีศักดิ์นา	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๖	นายอนันต์ จุกี	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๗	นางนพพร เพ็งขาว	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๘	นายประเสริฐ ยวนพลาการ	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง		
๒๙	นางปิยวรรณ เลหาภักดี	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น
๓๐	นางสาวพรทิพย์ วณรัตน์	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ
๓๑	นางอภิมย์ ปลื้มสุทธิ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ
๓๒	-ว่าง-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓๕	นางสาวสุภัทริยา อันประสิทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวพิไลพร เกษรบัว	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ

	กองช่าง		
๓๗	-ว่าง-	อำนาจการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น
๓๘	นายภักพล กาลพัธ	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน
๓๙	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔๐	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔๑	นายจุมพล กริไกรนุช	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๒	นายอภิสิทธิ์ ประธาน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๓	นายกฤษฎา สถาพร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๔	นางสาวพรทิพย์ นาคศรีคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๕	นายจำลอง ชื่นแดง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๖	นายบริบูรณ์ ชิดสะกุล	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๗	นายสิทธิพงศ์ กล่อมสงค์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๘	นายมณฑล ชูเกียรติ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๙	นายวาริ กริไกรนุช	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๐	นายสิทธิชัย แก้ววาริ	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๑	นายณัฐพล อินทะโก	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป

เลขานุการ

- ปัจจุบันในส่วนของพนักงานส่วนตำบล มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๙ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

(มีมติ ก.จังหวัดขอนแก่นให้โอนและมติ ก.จังหวัดชุมพร รับโอนแล้ว)

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๔. นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๘. นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา

ลำดับที่ ๑ อยู่ระหว่างการดำเนินการโอน ลำดับที่ ๒ -๖ และ ๘ ได้ดำเนินการขอใช้บัญชี

สอบแข่งขันของ กสธ. ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวนี้ไม่สามารถรับโอนหรือยุบเลิกได้ ต้องคงตำแหน่งไว้รองรับบัญชีสอบแข่งขันตามที่ได้ร้องขอไปยัง กสธ. ลำดับที่ ๗ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนไปแล้ว ยังไม่มีผู้ใดติดต่อมา

/การกำหนด...

- เลขานุการ การกำหนดตำแหน่งลำดับที่ ๒ - ๖ และ ๘ ยังต้องคงอัตรากำลังอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้รองรับสำหรับคนที่จะมาบรรจุ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. สอบให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้
- ปลัด อบต. - ทางสำนักงานปลัดฯ ได้ดำเนินการกำหนดอัตราเงินเดือนตำแหน่งที่ว่างไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ หรือไม่
- หัวหน้าสำนักปลัด - ได้ดำเนินการกำหนดอัตราเงินเดือนตำแหน่งที่ว่างและร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันให้ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว
- ประธานฯ - มีส่วนราชการใด ต้องการเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติหรือไม่
- หัวหน้าสำนักปลัด - ในส่วนของสำนักงานปลัดฯ ไม่ต้องการเพิ่ม-ลด ตำแหน่งใด ให้คงเดิมไว้ตามอัตรากำลังในปัจจุบัน เนื่องจากได้มีความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ ที่มาตรวจ LPA ประจำปี ๒๕๕๙ ได้แจ้งให้วางแผนเรื่องอัตรากำลังของพนักงานจ้างภารกิจ ตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดให้มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ไม่เกิน ๒๕% ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล
- เลขานุการ - ปัจจุบัน อบต.หงษ์เจริญ มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๘ อัตรา หากคิด ๒๕% จากยอดพนักงานส่วนตำบล (ไม่รวมครูและครูผู้ดูแลเด็ก) จะมีพนักงานจ้างตามภารกิจได้ไม่เกิน ๕ คน
- ประธานฯ - ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายตรงนี้ ในอนาคตหากร่าง พรบ.บริหารงานบุคคล ปี ๖๐ เห็นชอบประกาศใช้ ก็คงต้องคิดหาทางแก้ไขปัญหานี้อีกครั้งหนึ่ง
- ผู้อำนวยการกองคลัง- อัตรากำลังของกองคลัง ขอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปริมาณงานในการปฏิบัติงานกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่สามารถรองรับได้
- ประธานฯ - หากผู้อำนวยการกองคลัง พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในกองคลัง สามารถรองรับงานที่มีอยู่ได้ ก็ขอมติคณะกรรมการที่ประชุมว่าเห็นควรยุบเลิกตามที่ผู้อำนวยการกองคลังเสนอหรือไม่
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ประธานฯ - ขอเสนอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) สังกัด กองช่าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ที่ได้รับความอนุเคราะห์สนับสนุนมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานก่อสร้างและงานประสานสาธารณูปโภค ขอมติที่ประชุมจากคณะกรรมการ
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- เลขานุการ - แจ้งการปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง โดยการปรับปรุงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สังกัด กองคลัง จำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากหมดสัญญาจ้าง ให้ปรับปรุงตำแหน่งเข้าไปในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้
๑. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปรับปรุงเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ปรับปรุงเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
- ในส่วนของการตอบแทนเลื่อนปีละหนึ่งครั้งจากคำตอบเดิม ไม่ได้รับการปรับเพิ่มแต่อย่างใด
- แจ้งการปรับปรุงชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้ใช้ชื่อตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก เช่นเดียวกับพนักงานจ้างทั่วไป ในส่วนของ อบต.หงษ์เจริญ มีผู้ครองตำแหน่งนี้ ๑ อัตรา คือ นางกรรณิการ์ โต๊ะอี ซึ่งต้องเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง จากผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ดูแลเด็ก ตามหนังสือที่ มท ๐๐๐๙.๔/ว๑๖๑ ลว. ๖ ต.ค.๕๑
- ที่ประชุม รับทราบ

ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาเรื่องที่สอง

- เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เลขานุการแจ้งคำสั่งและรายละเอียดต่อไป

กรรมการและเลขานุการ - ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่ ๑๒๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตาม แผนการพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ประธานฯ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการ พัฒนาศักยภาพในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ที่มีอยู่ให้ มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนด ทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ให้มีความชัดเจน จึงได้ เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนา

ปลัด อบต.

- การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

/หัวหน้าสำนัก...

หัวหน้าสำนักปลัด – ในส่วนของสำนักงานปลัด แม้สัดส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการ จะไม่เหมือนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ แต่แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีหัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการและเลขานุการ ดังนั้นในวันนี้ จึงได้เชิญ นางนารีรัตน์ บ่อจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าเป็นผู้ร่วมประชุมด้วย เพราะรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลโดยหน้าที่อยู่แล้ว ประกอบกับ ร่าง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ได้มอบให้นักทรัพยากรบุคคล จัดทำร่างแผนฯ ในเบื้องต้น

ผู้ช่วยเลขานุการ - เพื่อความครอบคลุม ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อม ๆ กัน ดังนี้

- หลักการและเหตุผล
- ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- เป้าหมายในการพัฒนา
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล
- ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
- โครงการและกิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้กำหนดแผนงานและโครงการ ตามยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ๙ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกภาวะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ ประจำสายงานของบุคลากร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตาม สมรรถนะหลักให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยในองค์กรทำทุกปี)	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	-	-	ทุกส่วนราชการ
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละ สายงาน จากหน่วยงานอื่น	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	X	x	x	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๔	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี ๒๕๖๑	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	-	-	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสาย งานของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	X	สำนักงานปลัด
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	X	สำนักงานปลัด
๒	โครงการซ่อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิด เหตุไฟไหม้	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	สำนักงานปลัด
๓	กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	x	x	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	๑๐๐,๐๐๐	x	x	x	สำนักงานปลัด
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	x	-	-	สำนักงานปลัด
๓	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ตำบลหงษ์เจริญ	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๔	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต้องการการบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ(ติดตามทุก ๆ ปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	x	-	-	สำนักงานปลัด
๒	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	กองคลัง งานพัสดุ
๔	การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	-	x	-	-	สำนักงานปลัด
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัย ในการทำงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	สำนักงานปลัด
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่ตำบลหงษ์เจริญ	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการร่วมกัน
๒	โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	สปสข.	x	x	x	สำนักงานปลัด
๓	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	สปสข.	x	x	x	ทุกส่วนราชการ/โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ในเขตพื้นที่/อสม.ในเขตพื้นที่
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	X	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	x	-	ทุกส่วนราชการ
๔	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน (กิจกรรมตามช่วงสถานการณ์)	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	งานเจ้าหน้าที่

ส่วนที่มาของงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ ฝ่ายเลขานุการได้บรรจุลงในแผนนั้น ได้ดำเนินการให้หัวหน้าส่วนราชการประชุมผู้บังคับบัญชา เพื่อเสนอความต้องการพัฒนารายบุคคล ว่าแต่ละคนมีทักษะ ระดับใด และมีความต้องการพัฒนาทักษะในด้านใด โดยการออกแบบสอบถาม และเมื่อได้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากรแล้ว นำมารวบรวมเพื่อพิจารณาจัดทำเป็นโครงการ งาน หรือ กิจกรรมที่บรรจุในแผน

ประธานฯ - ให้คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดของโครงการในแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

ปลัด อบต. - มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุอยู่ในร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครบคลุมแล้ว

รองปลัด อบต. - เห็นด้วยกับร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ได้เสนอมาพิจารณา ในส่วนการกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรมนั้น ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยไม่กระทบต่องานราชการประจำ

ผู้อำนวยการกองคลัง - เห็นด้วยค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด - เห็นด้วยค่ะ

ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง หากไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

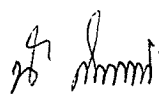


ผู้จัดทำรายงานการประชุม

(นางนารีรัตน์ ป่อจันทร์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิยม สังข์เอียด)

ประธานกรรมการฯ