

**แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -  
2566**



**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยา  
ย  
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร**

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาระบบบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย  
อำเภอหลังสวน  
จังหวัดชุมพร

# สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 : หลักการและเหตุผล</b>	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร 1	
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง 2	
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง 13	
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 17	
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 18	
<b>ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์</b>	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา 21	
<b>ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย</b>	
- เป้าหมายการพัฒนา 21	
<b>ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน</b>	
- การเตรียมการและการวางแผน 22	
- การดำเนินการพัฒนา 22	
- การติดตามและประเมินผล 23	
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	

ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	24
- วิธีการพัฒนา	24
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	25
- โครงการตามแผนการพัฒนามุขลาคกร	28

ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล	29
-----------------------------------	----

ส่วนที่ 7 : บทสรุป	29
--------------------	----

#### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามุขลาคกร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามุขลาคกร
- ประกาศใช้แผนพัฒนามุขลาคกร

## ส่วนที่ 1 : หลักการและเหตุผล

### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนามุขลาคกร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์ กร ป ก ค ร อ ง ส่วน ท้องถิ่น พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และ วิ ธี ป ฏิ บั ติ ร าช ก าร บ ท บ าท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี

โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ  
ก.อบต. แล้วแต่กรณี กำหนด เช่น  
การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ  
ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล  
หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม  
ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ.,  
ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้ว แต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก  
และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยา  
ยพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม  
การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่  
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ  
ได้ และอาจกระทำ ได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และก.จ.จ., ก.ท.จ.  
และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ร่วมกับ อปท. ต้นสังกัด  
หรืออปท. ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้  
และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดชุมพร  
รึ  
อ  
ง  
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕  
กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน  
ตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม  
อัน จะ ทำ ให้ ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ  
ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้อง  
กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ.  
ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้ กำหนด  
เป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา 3 ปี  
ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว  
องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร  
จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ขึ้น  
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
หาดยาย เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร  
 อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม  
จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

-๒-

## ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล าดยาย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 2 ม.ค. 63 อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี
สำนักงานปลัด อบต. (01) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	1	1	1	1	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ	1	1	1	1	-	-	-	

ะแผน								
<u>งานกฎหมายและคดี</u> นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</u> นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	

-3-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ครู (ค.ศ.1) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1 4 3	1 4 3	1 4 3	1 4 3	- - -	- - -	- - -	
<u>กองคลัง</u> นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม 1 ต.ค. 58

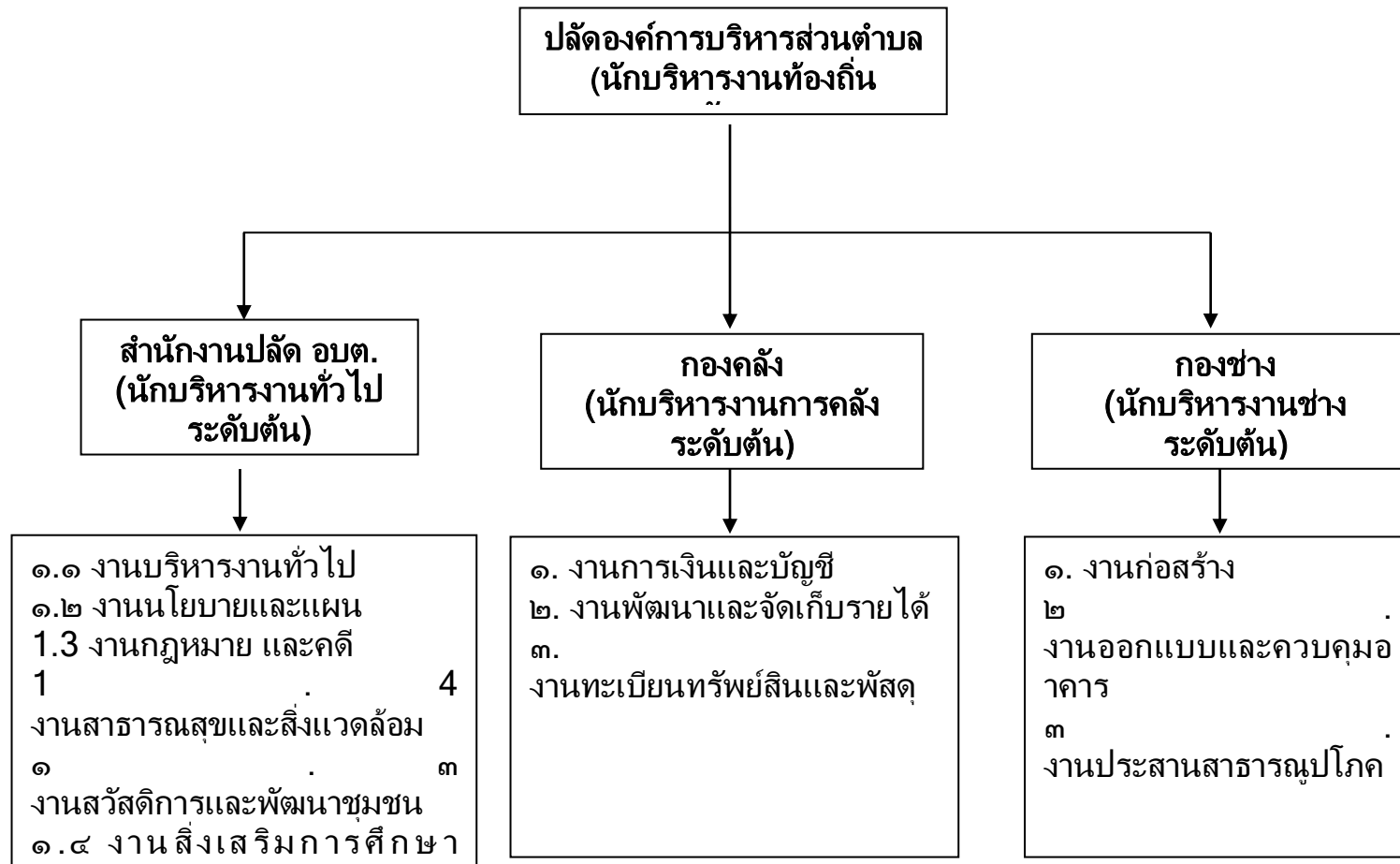
								อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี
นายช่างโยธา (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b> พนักงานสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	ข้าราชการถ่ายโอน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง 1 17 ก.ย.62
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ก.ค.63
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	2	2	2	2	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



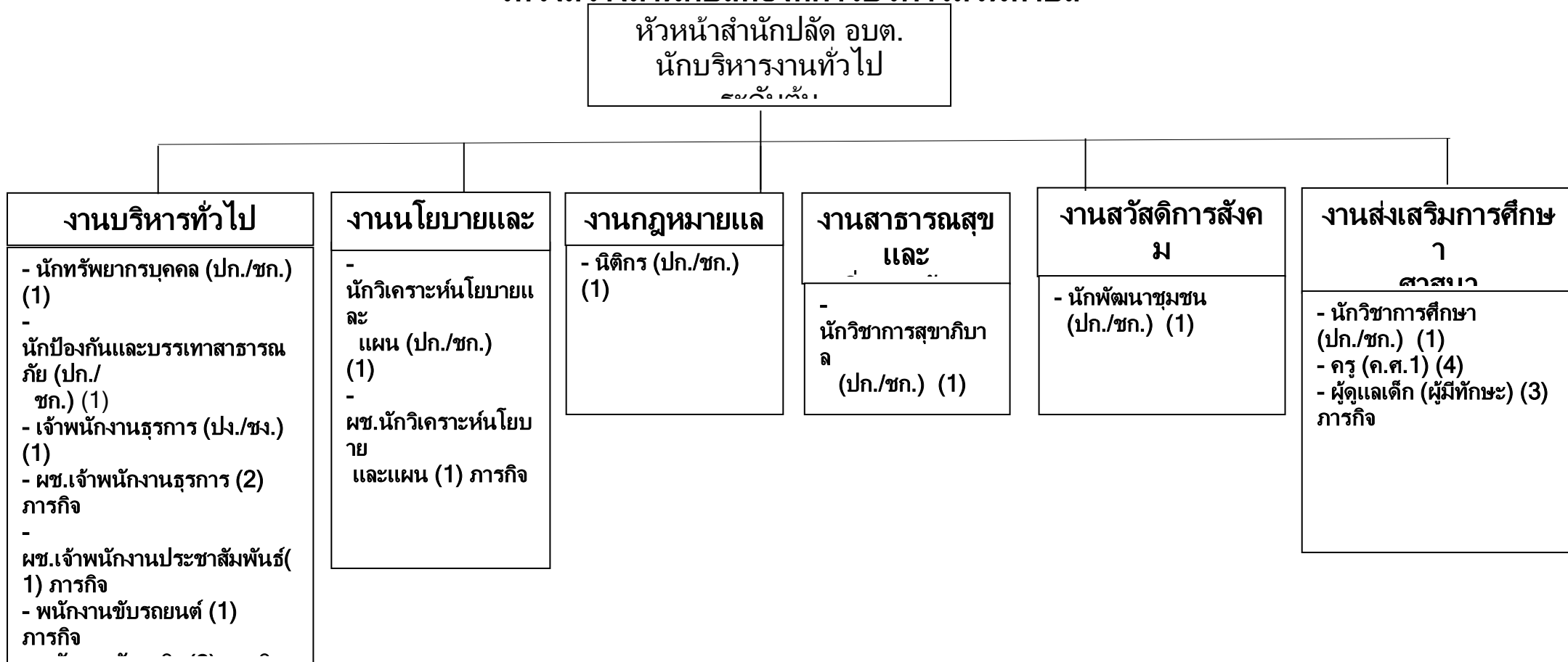
๑๐.

.....

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

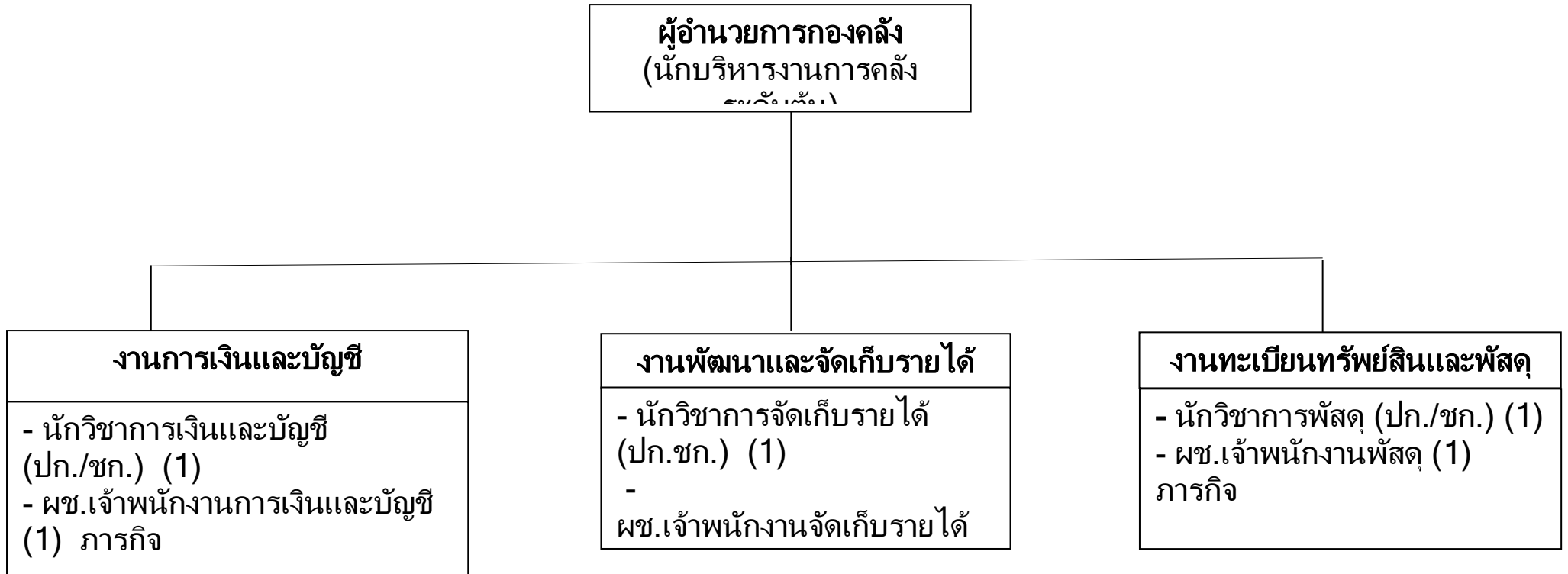


## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	1	-	-	3	4	-	-	-	1	-	-	10	4	23

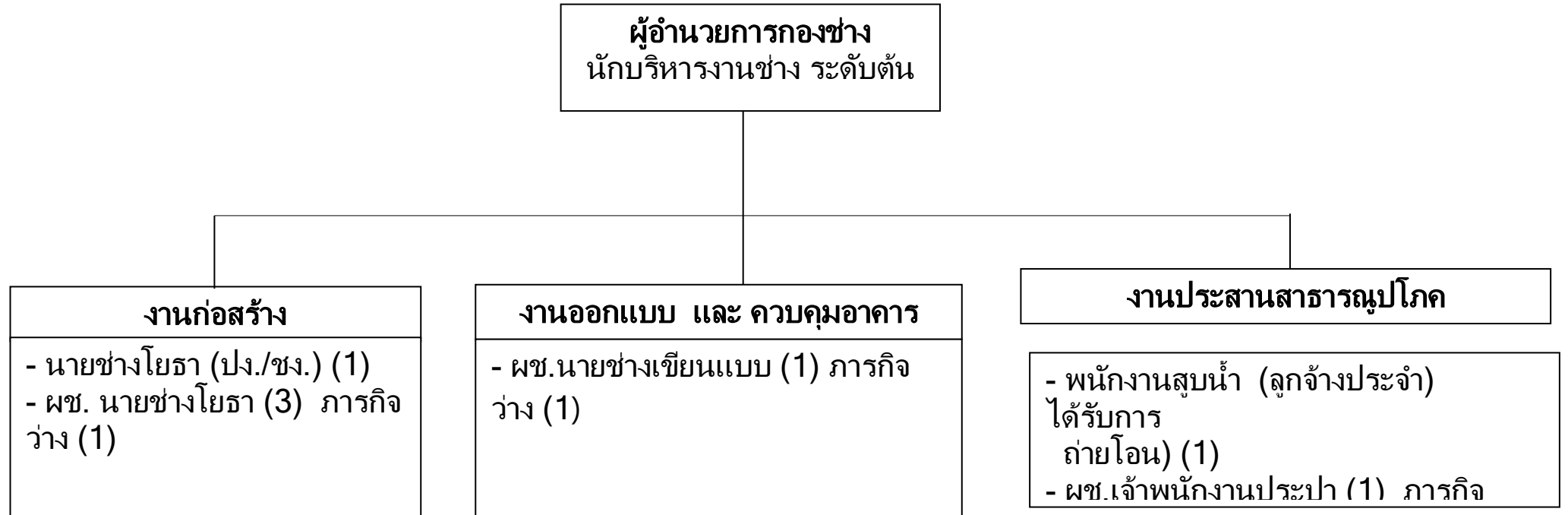
## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3	-	7



## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	2	7

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักงานปลัด

คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
	11-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	11-3-00-1101-001	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	548,040 (ค่ากลางงต.)	84000 (7,000x12)
ปริญญาตรี	11-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	11-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)
ปริญญาโท	11-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	11-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	402,720 (33,560x12)	-
ปริญญาโท	11-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	11-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	369,480 (30,790x12)	-
ปริญญาโท	11-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	11-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	329,760 (27,480x12)	-
ปริญญาตรี	11-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	11-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	210,840 (17,570x12)	-
ปริญญาโท	11-3-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	11-3-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	362,640 (30,220x12)	-
ปริญญาโท	11-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	11-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	210,840 (17,570x12)	-
ปริญญาตรี	11-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	11-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	199,200 (16,600x12)	-
ปวท.	11-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	11-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	406,440 (33,870x12)	-

คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงิน	
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ
ปริญญาตรี	๘๖-๒-๐๐๗๑	ครู	คศ.1	๘๖-๒-๐๐๗๑	ครู	คศ.1	302,280 (25,190x12)	
ปริญญาตรี	๘๖-๒-๐๐๗๒	ครู	คศ.1	๘๖-๒-๐๐๗๒	ครู	คศ.1	210,560 (25,880x12)	
ปริญญาตรี	82-2-0203	ครู	คศ.1	82-2-0203	ครู	คศ.1	260,880 (21,740x12)	
ปริญญาตรี	86-2-0214	ครู	คศ.1	86-2-0214	ครู	คศ.1	251,160 (20,930x12)	
ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	273,240 (22,770x12)	
ภาคเนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	157,200 (13,100x12)	
ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	138,000 (11,500x12)	
ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	
ถมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	141,840 (11,820x12)	
ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	116,760 (9,730x12)	

สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม
<b>ตามภารกิจ</b>										
อรรถ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	116,760 (9,730x12)	-	24,000 (2,000x12)
กัลตพันธ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	116,760 (9,730x12)	-	24,000 (2,000x12)
เขี้ยวสม	ปวช.(ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	116,760 (9,730x12)	-	24,000 (2,000x12)
ชุมพงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	24,000 (2,000x12)
<b>ทั่วไป</b>										
บุษสุข	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	12,000
สมรัตน์ มิใช่	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000
สัสดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	12,000
วีวัลย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	12,000



**กองคลัง**  
**พนักงานส่วนตำบล**

สาขา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
	11-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	11-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	442,320 (36,890x12)	42,000 (3,500x12)
	11-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	11-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	305,640 (25,470x12)	
	11-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	11-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	266,040 (22,170x12)	
	11-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	11-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	282,600 (23,550x12)	
	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	173,280 (14,440x12)	
วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	147,600 (12,300x12)	
วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	172,680 (14.390x12)	

คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน
---------	--------------------	--------------------	-----------

การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
ปริญญาตรี	11-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	11-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางต.)	0
ปริญญาตรี	11-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	11-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	244,320 (20,360x12)	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	252,120 (21,010x12)	-
<b>ธุรกิจ</b>								
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	152,400 (12,700x12)	-
-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	138,000 (ค่ากลางต.)	-
-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (ค่ากลางต.)	-
ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	142,920 (11,910x12)	-
ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	142,920 (11,910x12)	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-

## 8. อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ประจำปีงบประมาณ  
2563

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
1	-ว่าง-	นักบริหารงานท้องถิ่น /ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	-	
	<b>สำนักงานปลัด</b>				
2	นางกรวิภา ทักษิณ	อำนวยการท้องถิ่น/หัวหน้าสำนักปลัด.	ต้น	31,880	
3	นางสาวเจตนี องอาจ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	33,560	
4	นางสาวศุภลักษณ์ พระชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	30,790	
5	นางสาวธัญธร เพชรโสม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	27,480	
6	นางสาวรัตนธิดา คชาเศรษฐ์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	30,220	
7	นางสาวเหมพิชญา เหมทานนท์	นิติกร	ปก.	17,570	
8	นางสาวสุดารัตน์ ศักดิ์แสง	นักวิชาการศึกษา	ปก.	17,570	
9	นายทศพร สังประภัสสร	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	16,600	
10	จำเอกศุภรัฐ พรหมเรือง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	33,870	
11	นางยุวดี ช่วยหาดยาย	ครู	คศ.1	25,190	
12	นางธิดานาฏ พุ่มคล้าย	ครู	คศ.1	25,880	

13	น.ส.สุนทรภรณ์ ทรัพย์เจริญ	ครู	คต.1	21,740	
14	น.ส.ปิยารัตน์ หมกภักดี	ครู	คต.1	20,930	

-๑๔-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
15	นางณัฐนรี มณีवाल	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	22,770	
16	นายปริศนา สอนทวี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,100	
17	นางสาวอรนิตา ช่วยละแม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	11,500	
18	นางสาวณัฐวดี คำสุทธิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	11,500	
19	นายปกรณ์ จันท์ศิริ	พนักงานขับรถยนต์	-	11,820	
20	นางสาวจันทนา เฟือกเสวก	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	9,730	
21	น.ส.สุพัชรา อรชร	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	9,730	
22	น.ส.ภัทรพร กลัดพันธ์	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	9,730	
23	นายเฉลิมวุฒิ เขียวสม	พนักงานดับเพลิง	-	9,730	

24	นายพูนศักดิ์ ชุมพงษ์	พนักงานดับเพลิง		9,400	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		-		
25	นายยงยุทธ มุขสุข	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	
25	นางสาวสมลรัตน์ แต่กิมไ้	คนงานทั่วไป	-	9,000	
27	นายพรเทพ สัสดี	นักรการภารโรง	-	9,000	
28	นายเจริญ ศรีวัลย์	ยาม	-	9,000	

-15-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	<u>กองคลัง</u>				
29	นางวาสนา อัจฉิญาโณ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น /ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	36,890	
30	น.ส.ลักขณา นาคศิริ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	25,470	
31	น.ส.อรพินทร์ ไสพอม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	22,170	
32	น.ส.ณัฐกานต์ น้ำจิตรตรง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	23,550	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		-		
33	นางอรัญญา สมานมิตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	14,440	
34	นางสรวิญญา ตักดีมณี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	12,300	

35	นายเจริญ มณีเนวล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	14,390	
	<u>กองช่าง</u>				
36	-ว่าง-	อำนวยการท้องถิ่น /ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	-	
37	นายปภาวิน ทวีผล	นายช่างโยธา	ปง.	20,360	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
38	นายธวัช สุขขาว	พนักงานสูบน้ำ	-	20,010	

-16-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
39	นางสาวณปภัช สุระมาตย์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	11,910	
40	นางสาวนภาพร พรหมถาวร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	11,910	
41	-ว่าง-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	
42	-ว่าง-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	
43	นายนภพล เสือรุ่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	12,700	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
44	นายสหพันธ์ ช้วยละแม	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	9,000	
45	นายธำมรงค์ คงอรุณ	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	9,000	

### อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจการมสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

-๑๘-

### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย กำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้วิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

#### 1) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

##### จุดแข็ง

๑

บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

๒ มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

๓ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

๔ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

๕ มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

##### จุดอ่อน

1. บุคลากรบางส่วนขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

2. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม

#### 2. การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

##### จุดแข็ง

a. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน



## b. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

### จุดอ่อน

1. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ  
ยังไม่ครบตามกรอบแผน

อัตรากำลัง 3 ปี

2. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง  
เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

## 3. การวิเคราะห์องค์กร

### จุดแข็ง

1. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล  
หาดยาย ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี

2. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้  
โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่ม  
มากขึ้น

3. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน  
และระหว่างชุมชน

-19-

### จุดอ่อน

1. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่  
จำนวนประชากร และภารกิจ

2. มีพื้นที่ในการพัฒนากว้าง มีปัญหา  
ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ

3. ขาดวัสดุอุปกรณ์  
เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

4. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

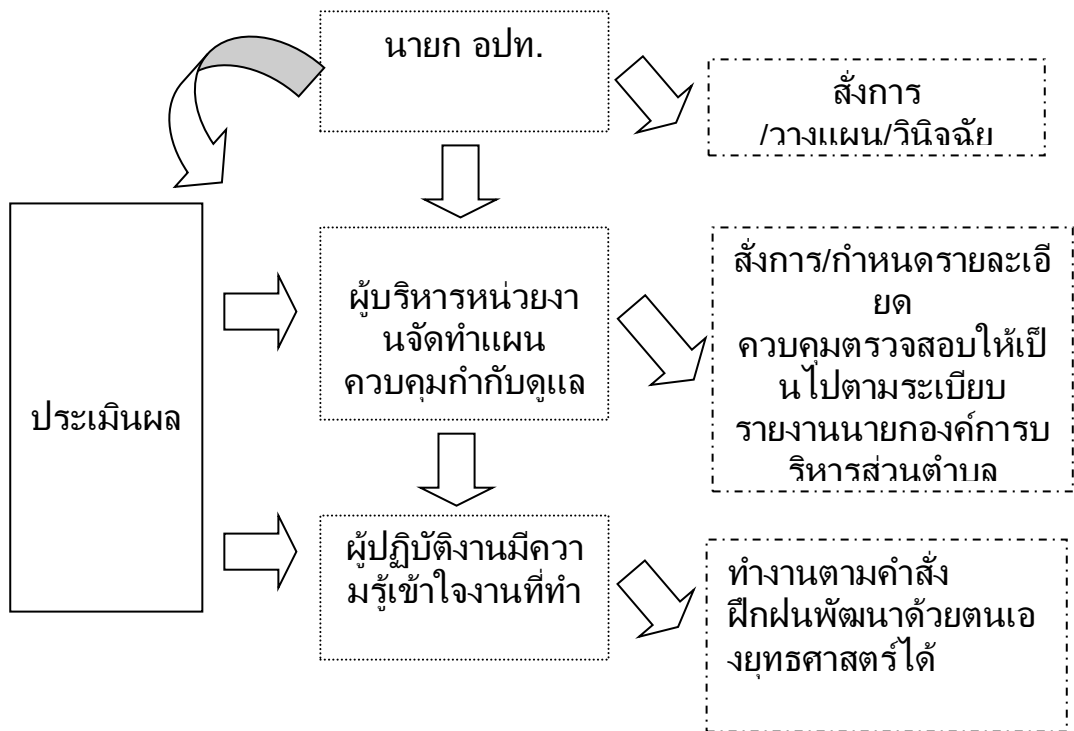
5

บุคลากรบางส่วนขาดการกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนา

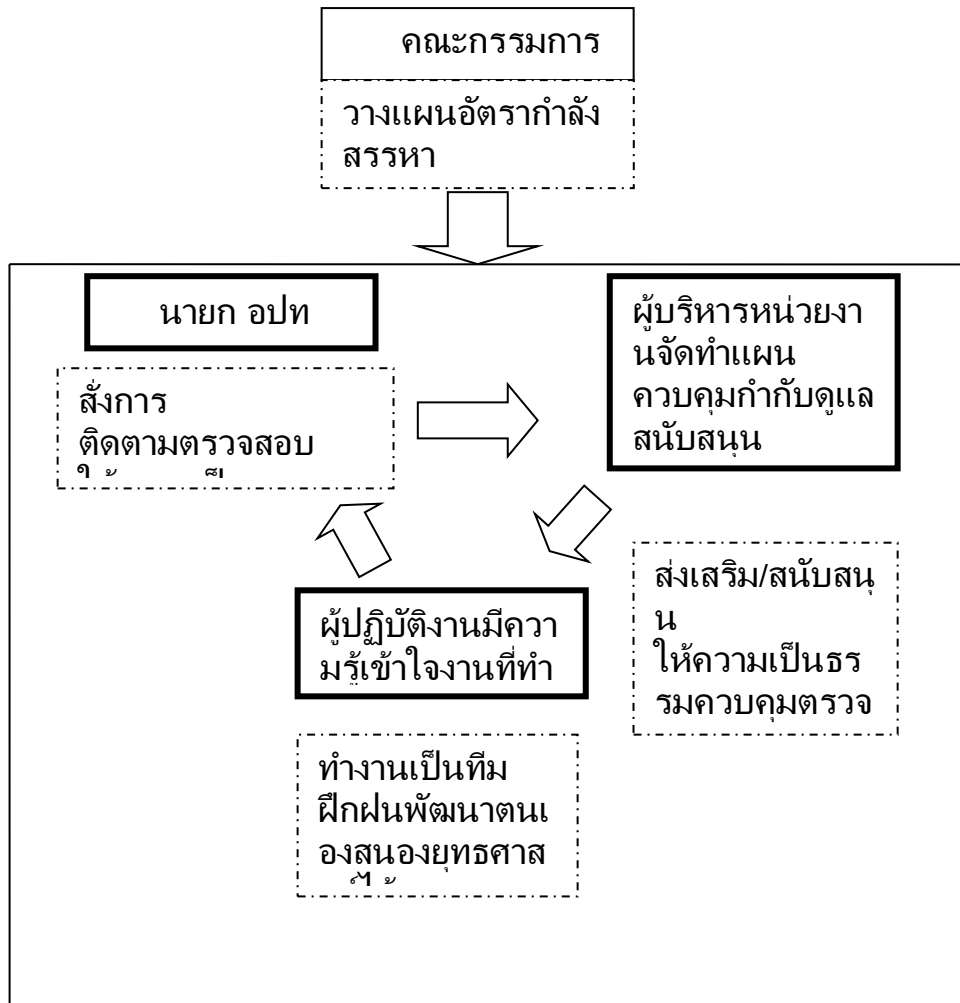
จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว  
พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย  
จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน  
และคุณธรรม จริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย  
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

## โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี 2564 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตร มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”



## ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

#### 4.1 การเตรียมการและการวางแผน

1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- |                       |                   |
|-----------------------|-------------------|
| - นายก อปท.           | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัด อปท.           | เป็นกรรมการ       |
| - รองปลัด อปท.        | เป็นกรรมการ       |
| - ผู้อำนวยการกอง..... | เป็นกรรมการ       |
| - ผู้อำนวยการกอง..... | เป็นกรรมการ       |
| - หัวหน้าสำนักปลัด    |                   |

เป็นกรรมการและเลขานุการ

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
|--------------------|----------------------|

2) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒

พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะบุคคลเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## 4.2 การดำเนินการพัฒนา

1) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

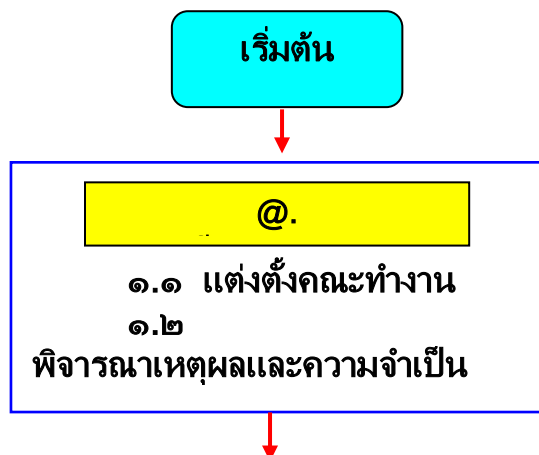
2) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

-๒3-

## 4.3 การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

### แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๒.

การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ



๓.

จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความความสำเร็จ



สิ้นสุด

-๒4-

## ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### 5.1 หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร

## 5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### 5.2 วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่น หรือเอกชน เป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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



รายละเอียดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	<p><b>การพัฒนาศักยภาพบุคลากร</b></p> <p>1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li><li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li><li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li><li>- ด้านการบริหาร</li><li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li></ul> <p>2. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก... อปท ...ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ
เพื่อให้พนักงาน..อปท..ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	<b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b> 1. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม 2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มา 4. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี	<b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b> 1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว 2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส	ดำเนินการเองหรือ โดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติ - การสอนงาน/ และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถาน สถานที่บริการ



บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัดทุกคน	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖4-๓๐ กันยายน ๒๕๖6	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัดฯ
2	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	- พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๑ ตุลาคม ๒๕๖4-๓๐ กันยายน ๒๕๖6	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ
3	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้างในระดับปฏิบัติการทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	๑ ตุลาคม ๒๕๖4-๓๐ กันยายน ๒๕๖6	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

## ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

2. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

3

การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ใ ก ธิ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมายประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ

