

**แผนพัฒนาบุคลากร**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**



**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสิงห์**  
**อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร**

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและ หน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการ พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำสิงห์ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์  
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๖
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๙
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร	๑๐
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๑๔
- การดำเนินการพัฒนา	๑๔
- การติดตามและประเมินผล	๑๕
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	๑๕
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
- วิธีการพัฒนา	๑๖
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๑๗
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๒
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๒๒

## ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

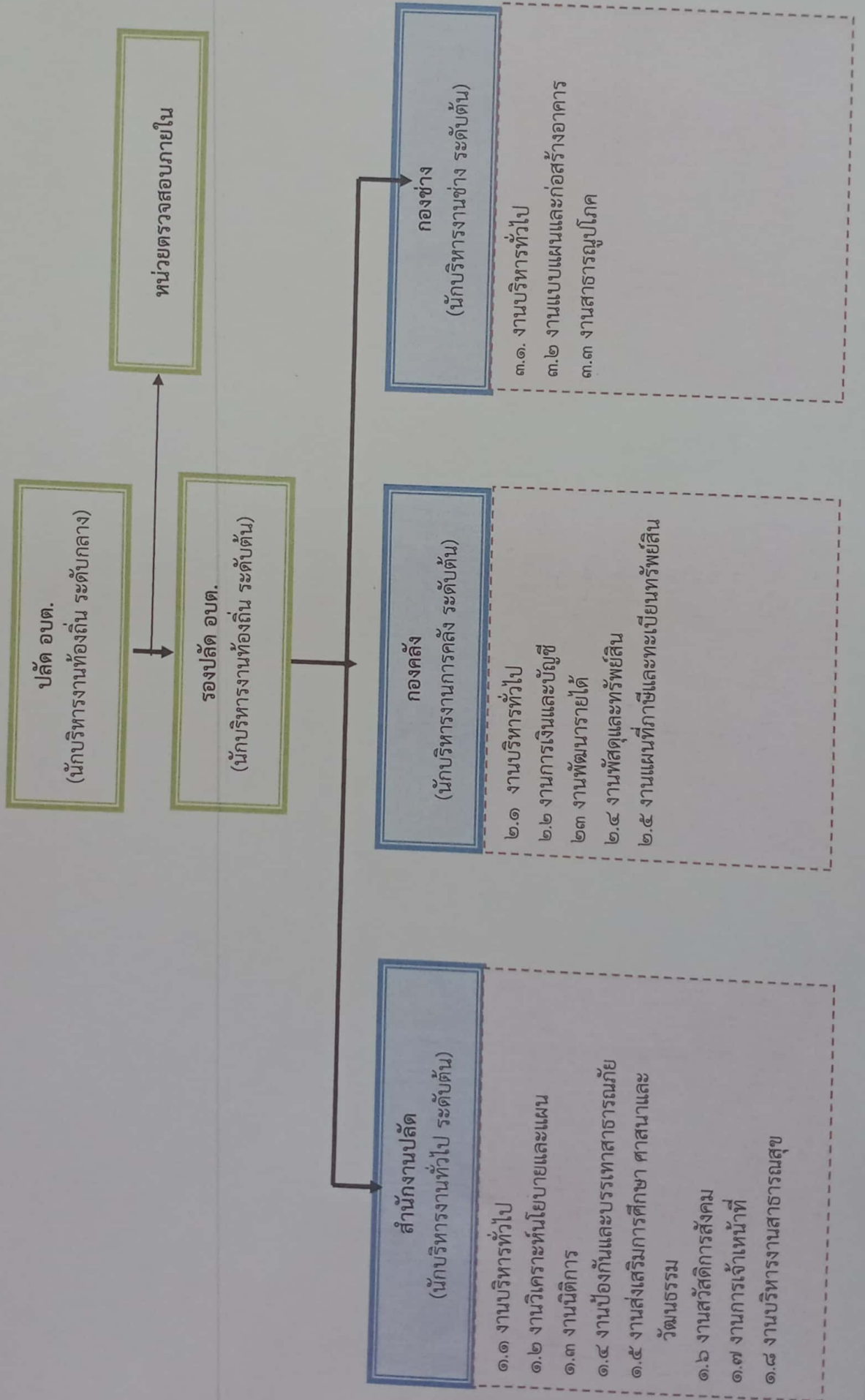
### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และก.จ.จ., ก.ท.จ. และก.อบต.แล้วแต่กรณี ร่วมกับ ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้ ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาคงกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาศูนย์พนักงาน มีระยะเวลา ๑ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง นั้น

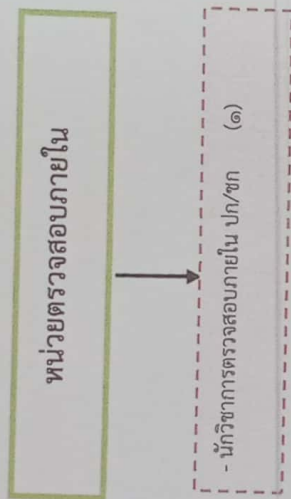
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

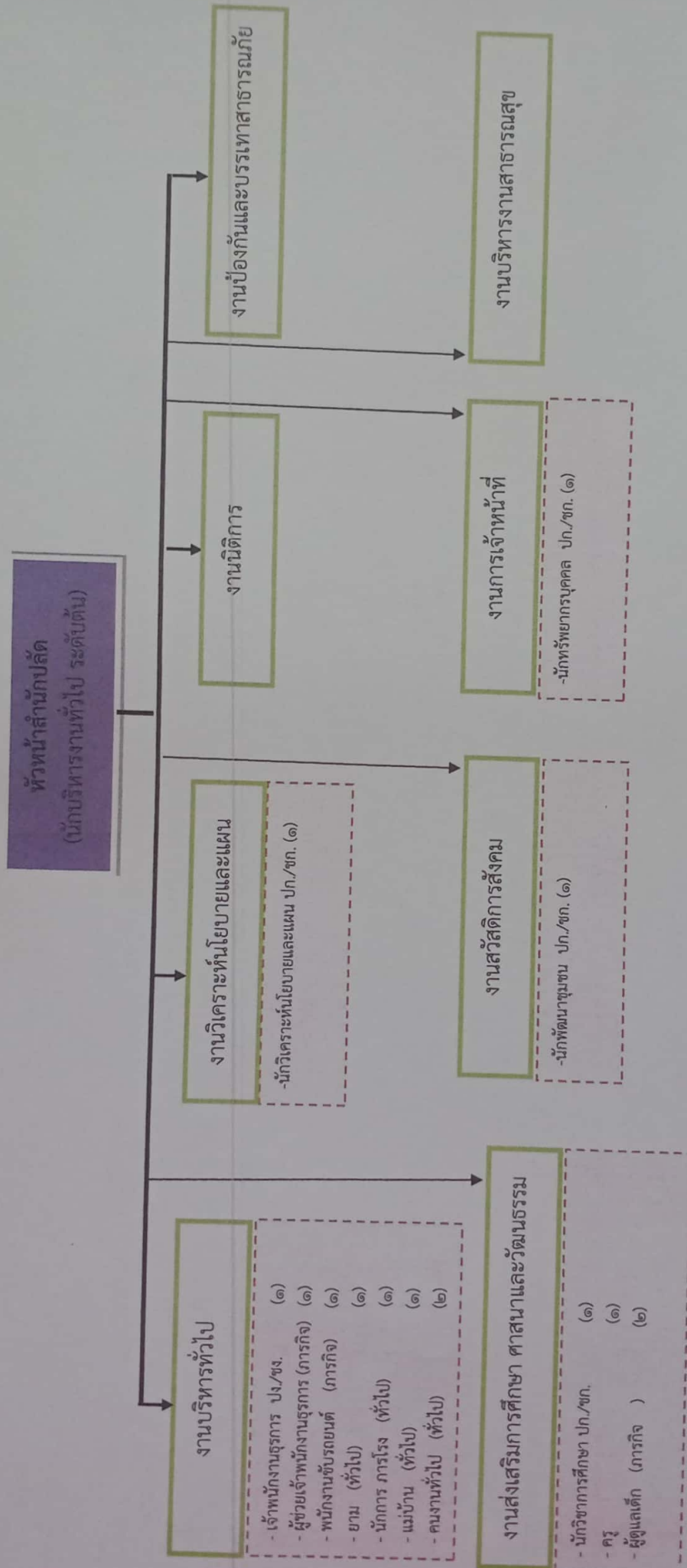
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์



## โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

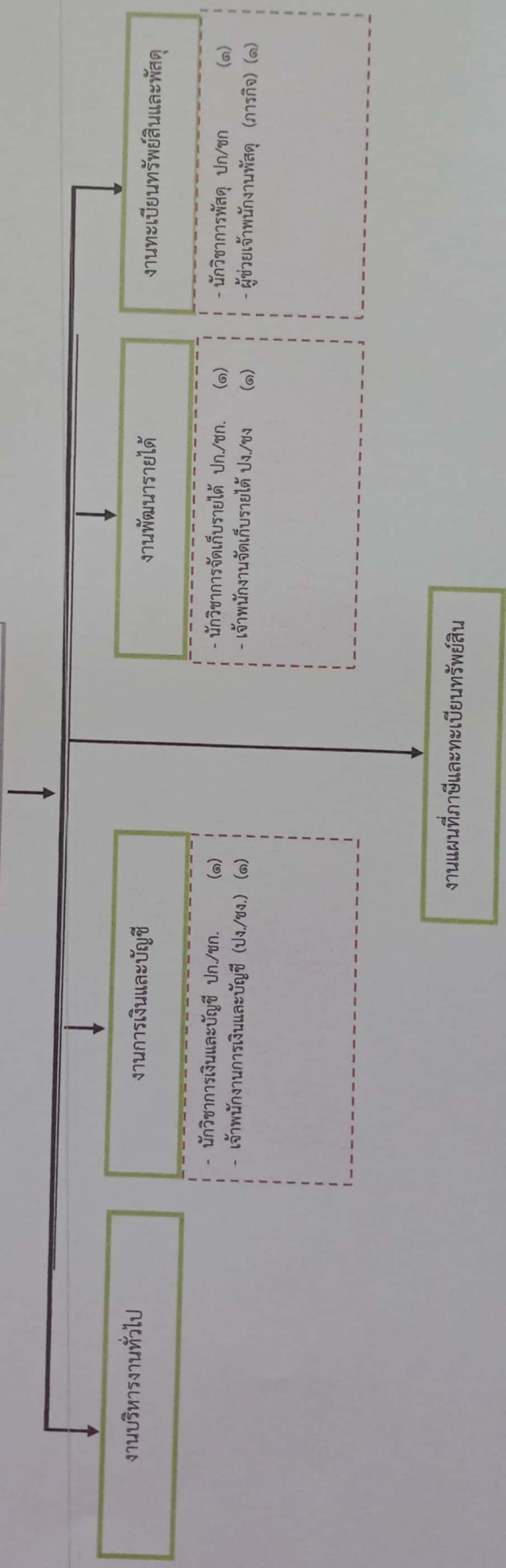


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์



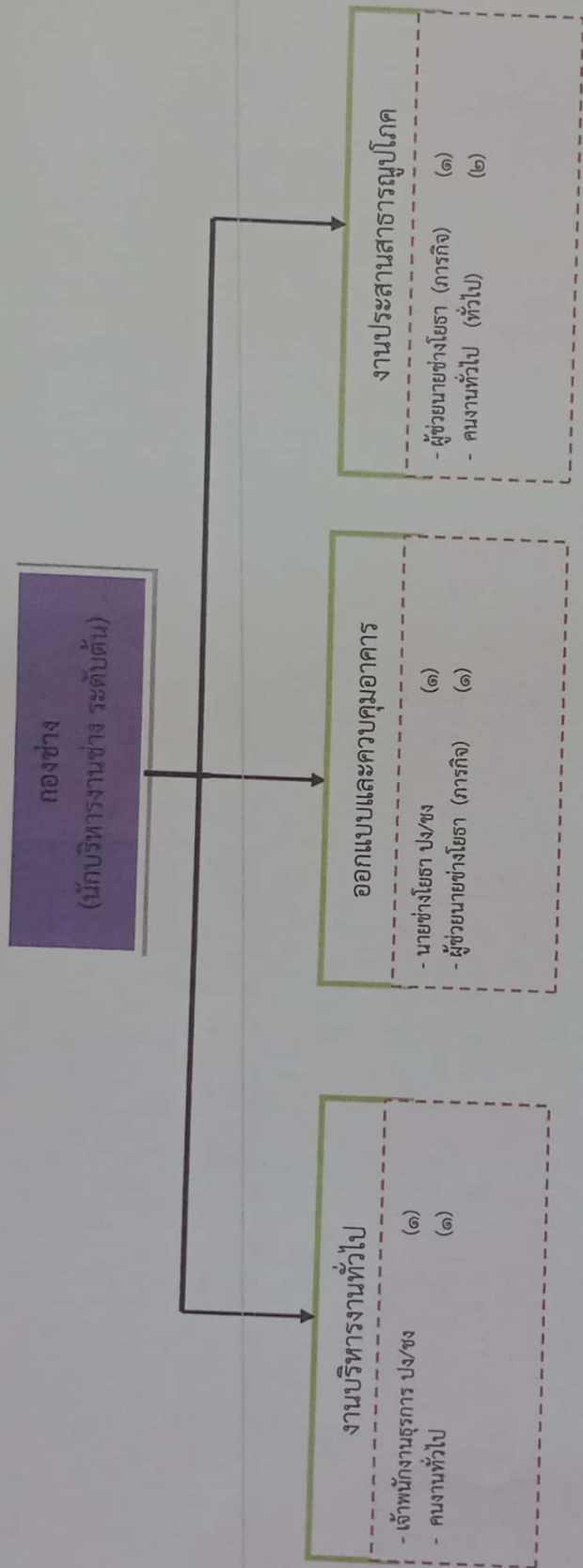
# โครงสร้างขององค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)





# โครงสร้างของกองช่าง



อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายสาณิตย์ จาตุรัตน์	นักบริหารงานท้องถิ่น/ปลัดอบต.	ต้น	๔๗,๓๘๐	
๒	นางชวริศา ไชยทิศ	นักบริหารงานท้องถิ่น/รองปลัดอบต.	ต้น	๓๖,๓๑๐	
	<b>สำนักงานปลัด</b>				
๓	จำลองเอกโกวิท วงศ์วรชาติ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น/หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	ต้น	๓๙,๐๘๐	
๔	นางสาวจินตนา ศรีสุวรรณ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๓,๐๐๐	
๕	นางสาววรรณมา หอมกลิ่น	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙,๖๘๐	
๖	นายกัมปนาท ปฐมเศวตตระกูล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘,๕๒๐	
๗	นางสาวสุพร รสมาลา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๖,๒๙๐	
๘	นางสาวกิตติยา พลวารินทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒,๙๒๐	
๙	นางสาววรรณนิภา นครเสด็จ	ครู	คศ.๑	๒๖,๗๒๐	
๑๐	นางสาวสุจิตรา เหมาะะพิชัย	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	นางเรวดี พ่วงแมกกลอง	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	นางสาววันดี อ่วมเทศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๔๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	นายสุริยา วิเชียรศิลป์	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔	-	ยาม	-	-	ทั่วไป
๑๕	นายสงกรานต์ เจริญเนตร์	นักการ	-	๙,๐๐๐	ทั่วไป
๑๖	นางสาวสายพิน ทนหมัด	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	ทั่วไป
๑๗	นางสาวจุฑารัตน์ คำระหงษ์	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	ทั่วไป
๑๘	นางน้ำผึ้ง วิชัยดิษฐ์	แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	ทั่วไป
	<b>กองคลัง</b>				
๑๙	นางกุศล ขาวสง่า	ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๑,๕๕๐	
๒๐	นางสาวเอมอร โลภาค	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๐,๒๒๐	
๒๑	นางญาณีตา บัวฟัง	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๐,๗๗๐	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๒๒	นางสาวกานต์พิชชา อินทนามคม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๙,๑๘๐	
๒๓	นางสาววรรณิษา แสงใส	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๑,๖๒๐	
๒๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	-	
๒๕	นางสาวยุภาวรรณ จกโป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๐๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง				
๒๖	นายอรรถพล อรุณ	อำนาจการท้องถิ่น/ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙,๖๓๐	
๒๗	นางสาวอมรัตน์ โสมสุวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘,๑๙๐	
๒๘	นายชาติตรี ทัดนา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๑๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๙	นายจงรัก มุจลินทร์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๐	นางสรสิรินทร์ กุศลช่วย	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	ทั่วไป
๓๑	นายดิเรก ศรีศิริ	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	ทั่วไป
๓๒	นายสุเมธา ไทยนุกูล	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	

## อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

๓) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- ก. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- ค. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- ด. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลลำสิงห์ ด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

- ข. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ง. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- จ. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- ฉ. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- ช. มีพื้นที่ในการพัฒนากว้าง มีปัญหามาก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
- ซ. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

## การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆที่ องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที่จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

### ๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

#### จุดแข็ง

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

#### จุดอ่อน

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

### ๒) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

#### จุดแข็ง

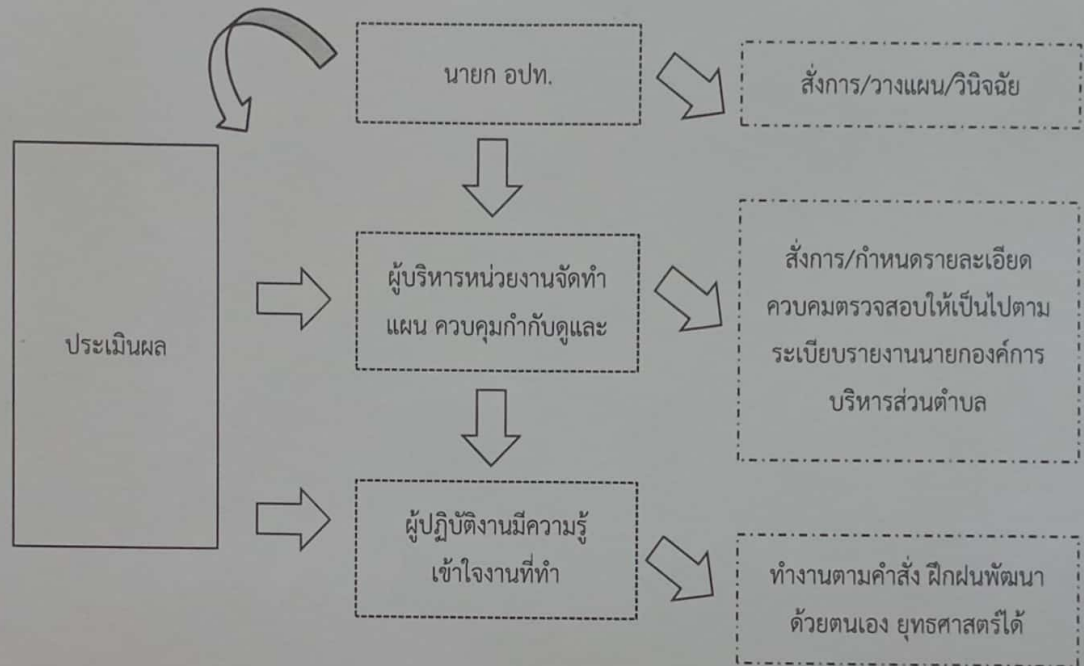
- j. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- k. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

#### จุดอ่อน

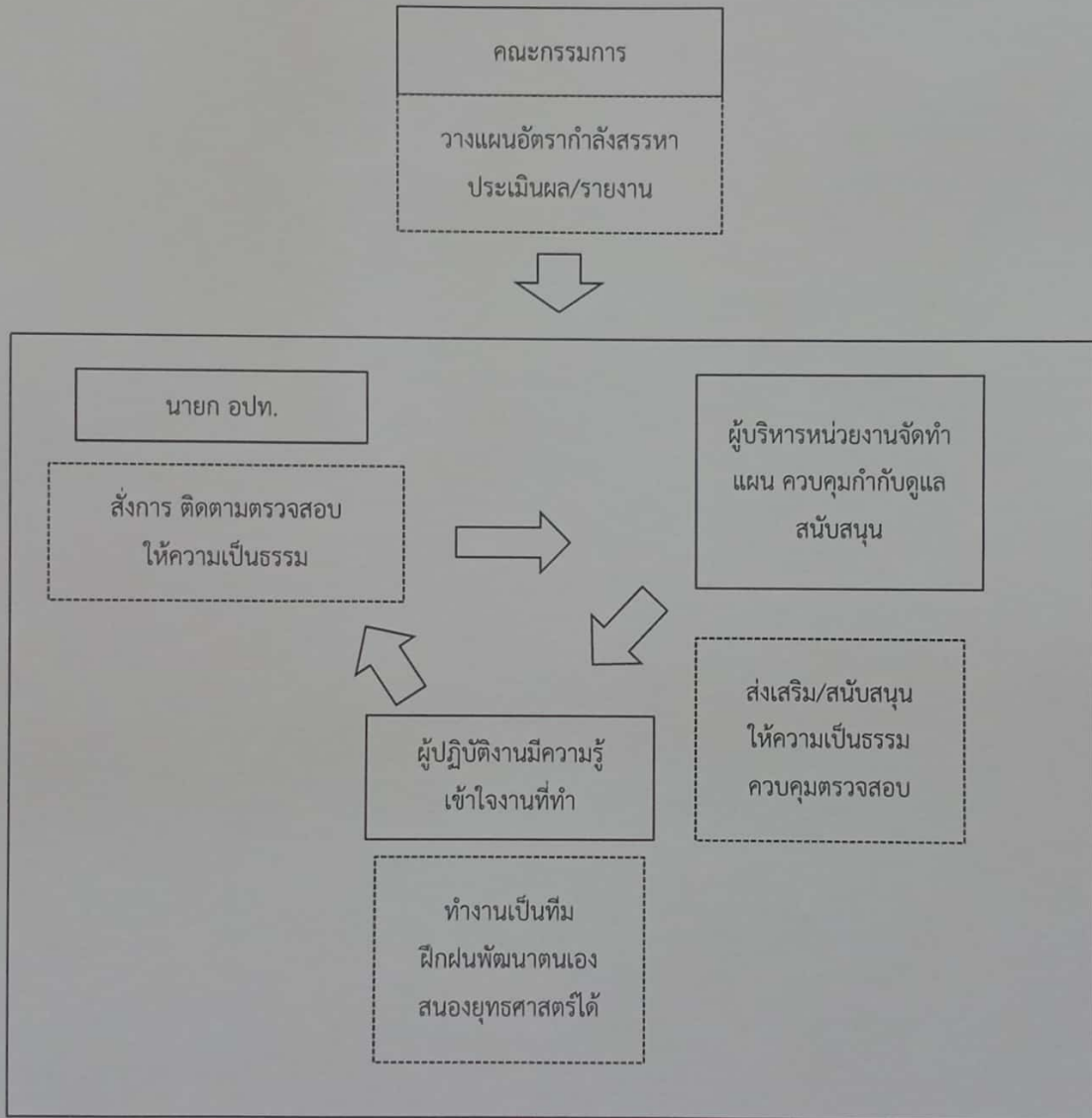
- l. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- m. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

#### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งนี้ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผน อัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ที่ปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์	บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส ประทับใจ บริการรวดเร็ว และตรวจสอบได้
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. วางแผนระบบบริหารงานบุคคล</li><li>๒. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส ยุติธรรม รวดเร็วตรวจสอบได้</li><li>๓. ส่งเสริมสวัสดิการและบริการที่ดี ให้กับบุคลากรขององค์กร</li><li>๔. ส่งเสริมเทคโนโลยีในการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว</li></ol>
เป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ</li><li>๒. เพื่อเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างทำผิดวินัย</li><li>๓. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ราชการ พนักงานจ้าง</li><li>๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตมุ่งมั่น ให้บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ประทับใจ</li><li>๕. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ</li><li>๖. เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง</li><li>๗. เพื่อให้มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลางและภูมิภาค</li></ol>

## ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำสิงห์

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำสิงห์

## ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

#### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- |                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| - นายก อปท.          | เป็นประธานกรรมการ       |
| - ปลัด อปท.          | เป็นกรรมการ             |
| - รองปลัด อปท.       | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ             |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ             |
| - หัวหน้าสำนักปลัด   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล   | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

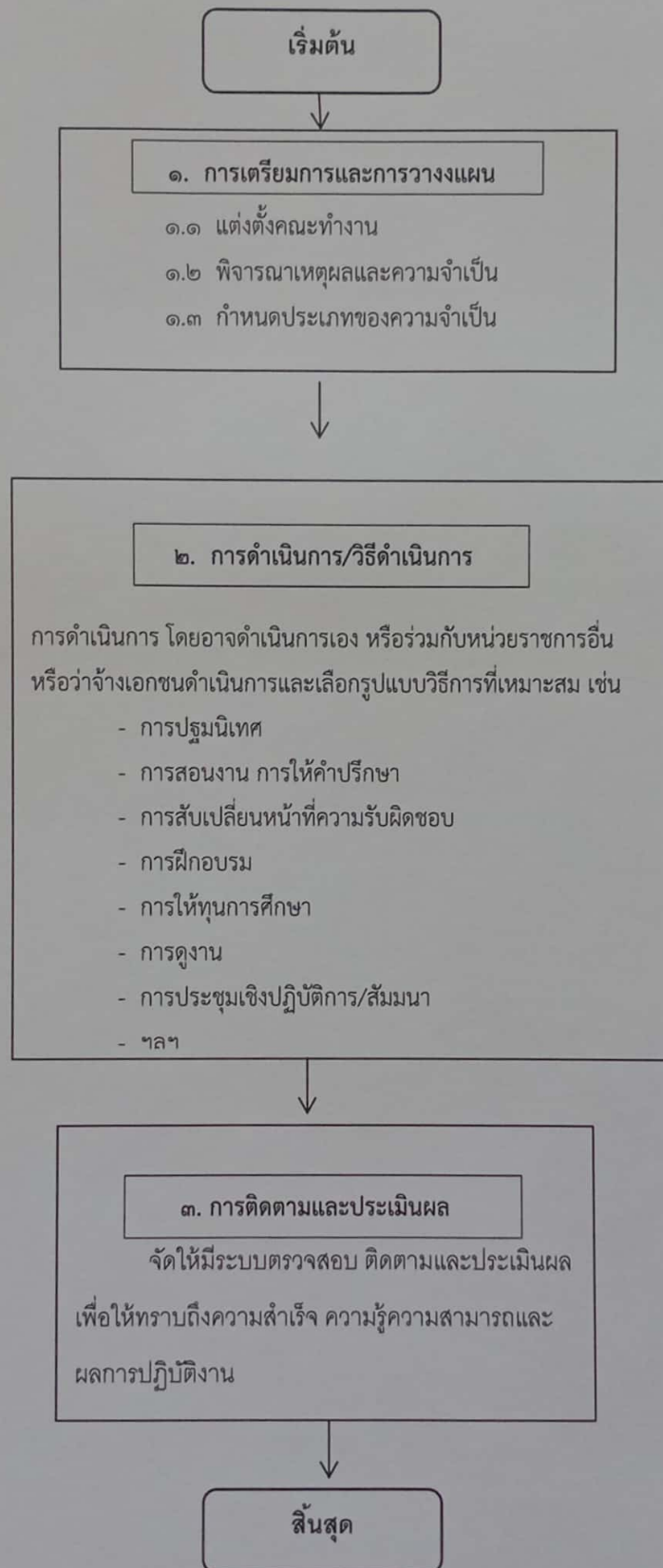
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่ม บุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

# แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p><b>การพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการทำ</p> <p>ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาอบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมในเขต</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่นๆ</li> <li>- ให้อุปกรณ์ การศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> <li>- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</li> </ul>	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	งบ อปท.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนองค์การ บริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><b>แผนงานด้านจริยธรรม คุณธรรม</b>            ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล            ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้            ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการ            ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม            ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐาน            จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ            และพนักงานจ้าง            ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจาก            ประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม            ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง            ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี            พระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทาง            การเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ            หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ            ดังนี้            - ปฐมนิเทศ            - ฝึกอบรม            - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/            สัมมนา            - วางมาตรการจูงใจและ            ลงโทษ</p>	<p>๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕</p>	<p>งบ อปท.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>วัตถุประสงค์และเป้าหมาย</p> <p>เพื่อให้พนักงานส่วนองค์การ บริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๑ ปี</p>	<p>แผนงาน/โครงการ</p> <p>การพัฒนาด้านอื่นๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลด ขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้ เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ ทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>วิธีการ</p> <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้ คำปรึกษา และอื่นๆ</li> <li>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน</li> </ul>	<p>ระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕</p>	<p>งบประมาณ</p> <p>งบ อปท.</p>	



บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D) ในสังกัด	-เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู/พนักงาน จ้าง/ลูกจ้างประจำ	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-ได้นำความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานปลัด
๒	-โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรมฯ	-เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	-บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักงานปลัด
๓	-โครงการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิก สภา/ผู้นำท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	-คณะผู้บริหาร -ส.อบต. -พนักงานส่วนตำบล	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้มาใช้ในการ ทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักงานปลัด
๔	-โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	-พนักงานส่วนตำบลใน ตำแหน่งผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๕	-โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	-เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงานใน หน้าที่	-พนักงาน/ลูกจ้างใน ระดับปฏิบัติการทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ
๖	-โครงการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	-เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ในการ บริหารจัดการศึกษา	-บุคลากรในสังกัดที่ รับผิดชอบงานทางด้าน การศึกษา	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจทักษะและ ประสบการณ์ด้านการศึกษา	สำนักงานปลัด

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการภายในด้านแผนงานงบประมาณ	-เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	-บุคลากรในสังกัดกองคลัง	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-พนักงานได้รับความรู้และสามารถจัดเก็บภาษีได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้
๘	-โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของอปท.	-เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของอปท.	-บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณของ อปท.	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-	ทุกส่วนราชการที่ดำเนินงาน

## ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ สามารถ ปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้ การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับ โครงการสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ถ่ายโอนงาน สู้ท้องถิ่นให้มากที่สุดบุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ