

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สิบเอกหญิง

(จิรารัตน์ สักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศุลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๒
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๓
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๑
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๕
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๒๐
- การดำเนินการพัฒนา	๒๐
- การติดตามและประเมินผล	๒๐
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาศุลากร	๒๑
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๒๒
- วิธีการพัฒนา	๒๒
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๒๓
- โครงการตามแผนการพัฒนาศุลากร	๓๑
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๓๓
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๓๓

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

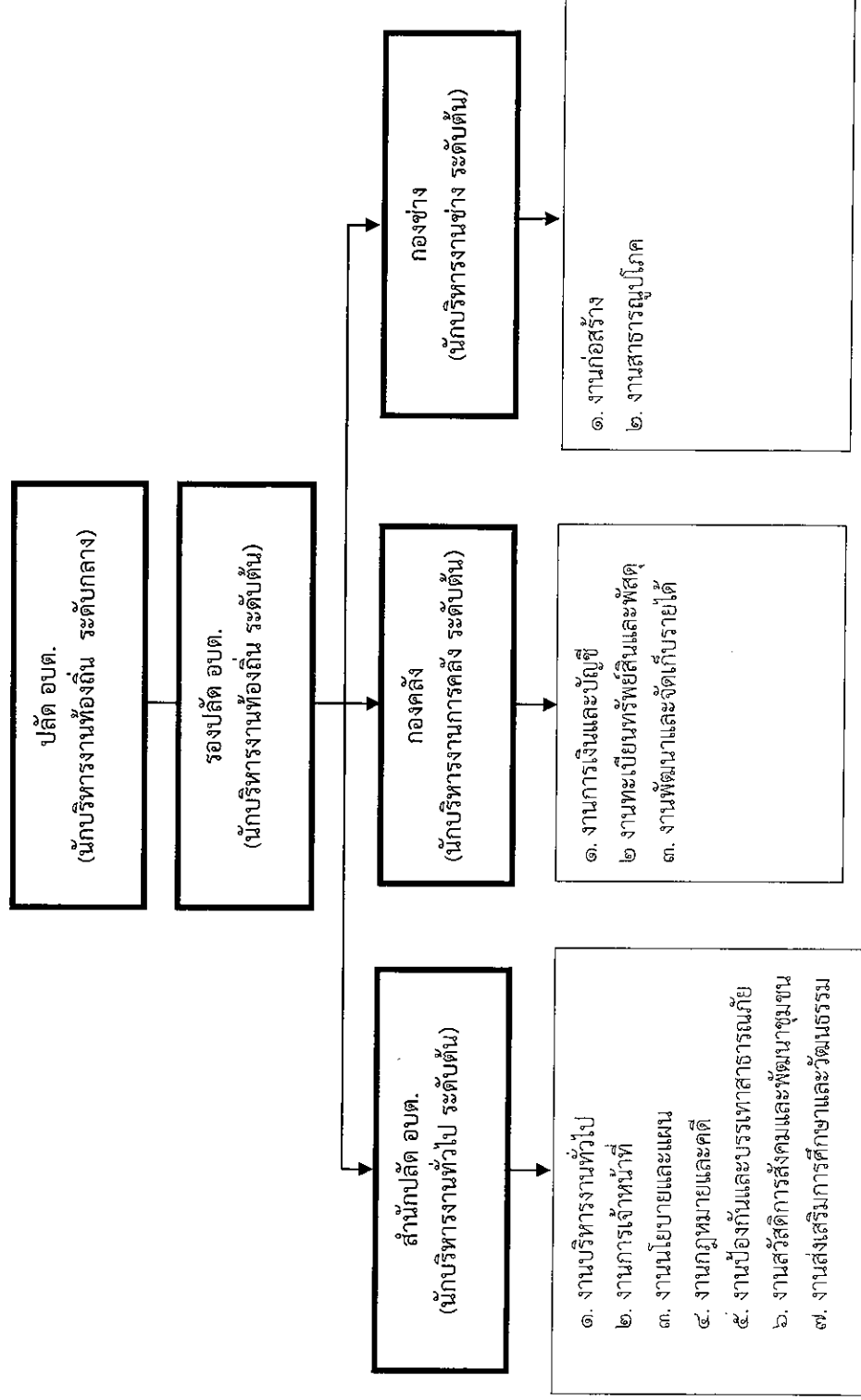
หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.อบต. แล้วแต่กรณี ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำ แผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม นั้น

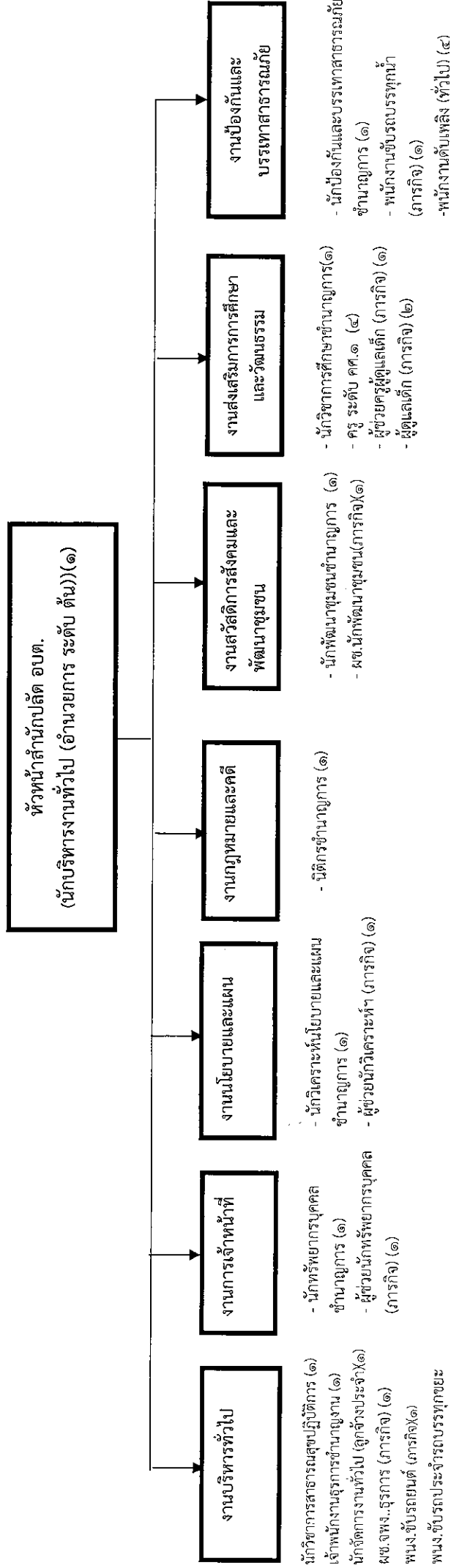
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยัง เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ละแม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

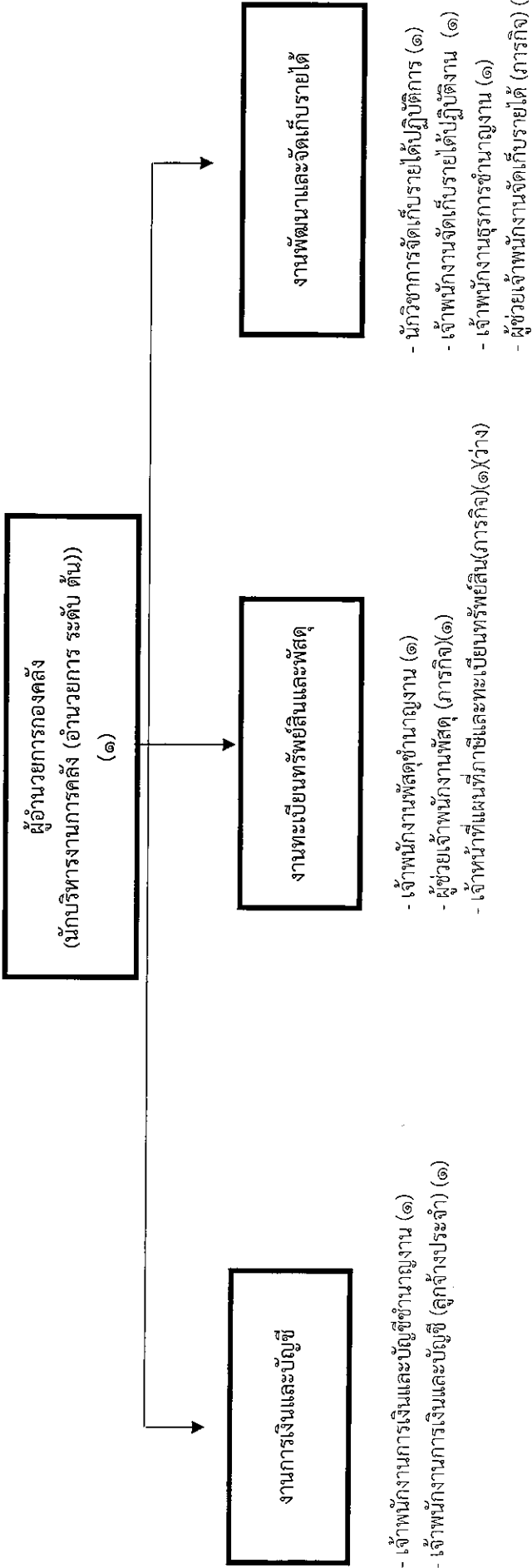


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



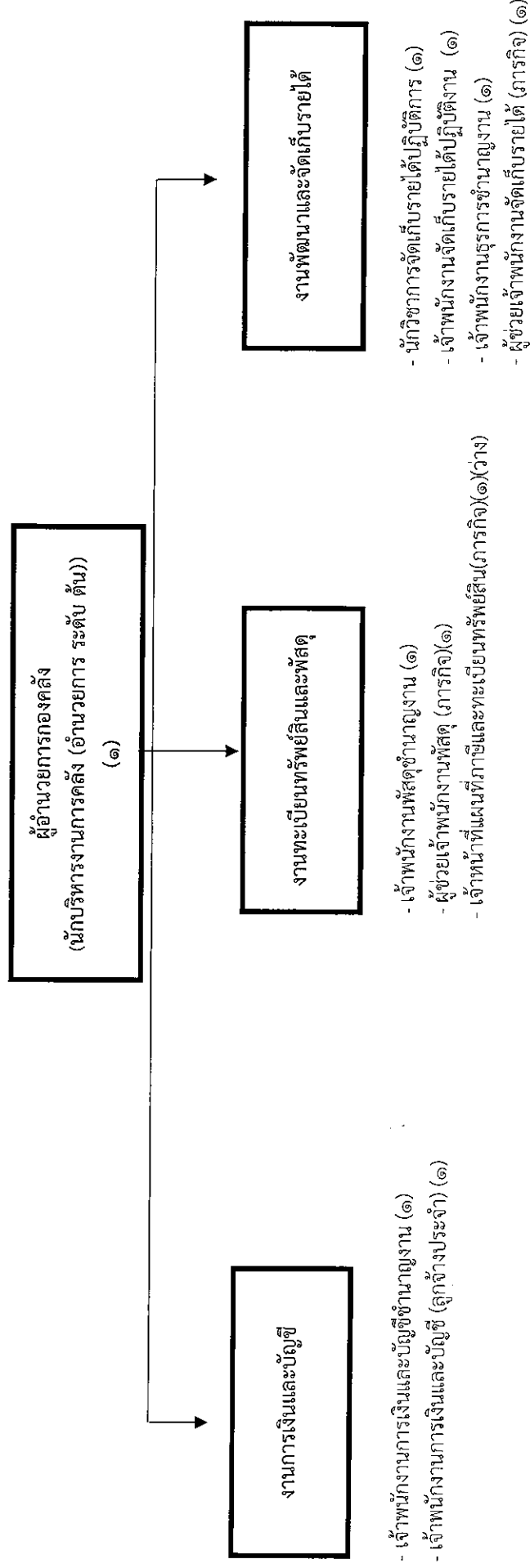
ประเภท/ระดับ	ประเภทบริหาร			ประเภทอำนวยการ			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป		อัตราว่าง	ครูระดับ คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน							
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๖	-	-	๑	-	๔	-	๔	๑	๖	๑๔	

โครงสร้างขององค์กร



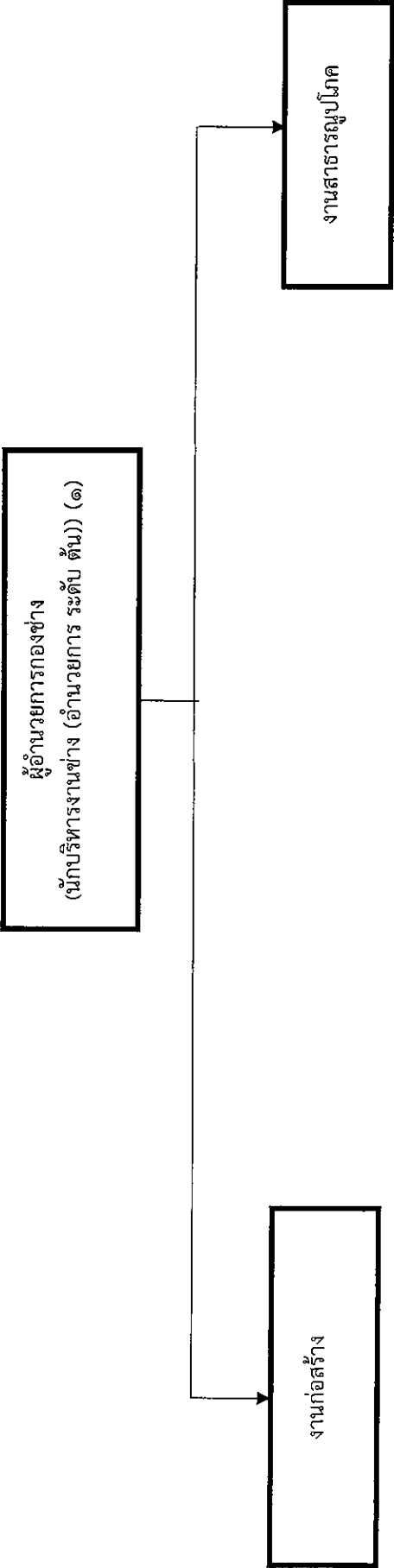
ประเภท/ ระดับ	ประเภทบริหาร			ประเภทอำนาจการ			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			อัตรากำลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (งคช.)	พนักงานจ้างตามสัญญา (กทช.)	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๑	๒	๑	-

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท/ ระดับ	ประเภทบริหาร			ประเภทอำนาจการ			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			อัตรา ว่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๑	๒	๑	-	-

โครงสร้างของกองช่าง



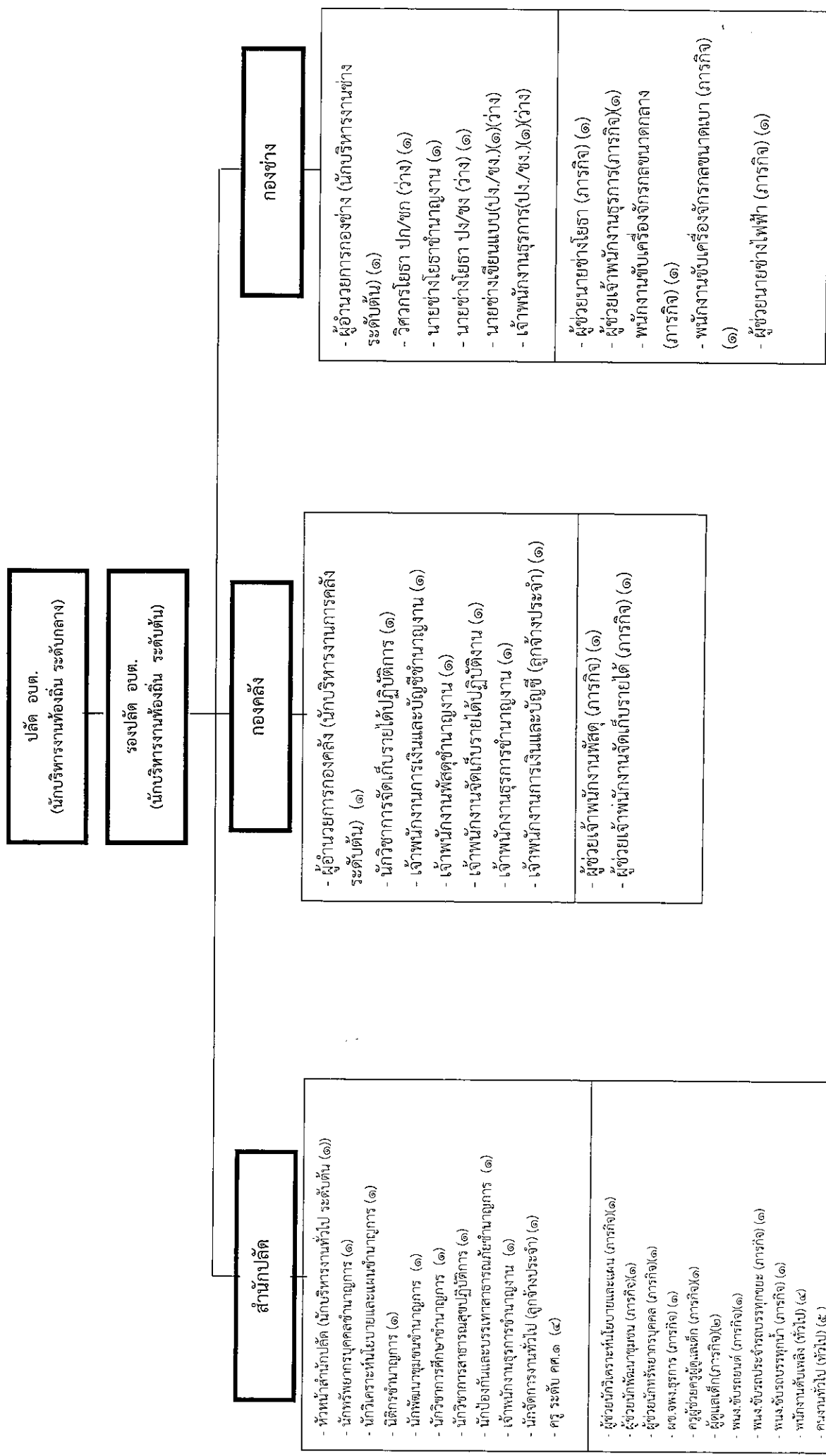
- วิศวกรโยธา ปก/ชก (ว่าง)(๑)
- นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง. (ว่าง)(๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (การกิจ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (การกิจ) (๑)

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
- นายช่างโยธา ปง/ชง. (ว่าง) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง. (ว่าง)(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ) (๑)

ประเภท/ ระดับ	ประเภทบริหาร			ประเภทอำนวยการ			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป			อัตรา ว่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญ การ	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส						
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๓	๒	-	

บัญชีแสดงโครงสร้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม



๘. อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลละแหม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาววราณี รักดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘,๕๐๐	
๒	(ว่าง)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓,๔๕๕	
๓	สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล				
๔	นางพิบูล มากนุ้ย	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖,๕๖๐	
๕	สืบเอกหญิง ธิดารัตน์ ศักดา	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๒๔,๔๕๐	
๕	นางสาวปิยะรัตน์ รัตนพร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๓๑,๓๔๐	
๖	นายสิทธิรัตน์ ดวงสุวรรณ	นิติกร	ขก.	๓๑,๓๔๐	
๗	นางสาวจิรพรรณ เข้มเพชร	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๒๙,๖๘๐	
๘	นางสาวกาญจนา นาคสุวรรณ	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๒๖,๙๘๐	
๙	นายหัสชัย หวังลาภิรมย์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	๒๒,๑๗๐	
๑๐	นางสาวพิระภรณ์ ชมชื่น	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	๒๒,๑๗๐	
๑๑	นางสาวลัดดา วงสว่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๕,๐๖๐	
๑๒	นางสาวชัญญา นุช รัตนจินดา	ครู	ขง.	๒๔,๗๓๐	
๑๓	นางสุพรรณี ศรีมหาไทย์	ครู	คศ. ๑	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางสุรณี ทองสาย	ครู	คศ. ๑	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวหนึ่งฤทัย รอดทองดี	ครู	คศ.๑	-	เงินอุดหนุน
๑๖	นางสาวเสาวณี ทองคำ	นักจัดการงานทั่วไป	คศ.๑	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสุนันทา ธรรมบำรุง	ผช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑,๔๘๐	ลูกจ้างประจำ
๑๘	นางสาวอรอุมา ฉิมหาด	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑,๔๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นายพงษ์วิรินทร์ ศรีอินทร์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘,๙๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐	นางสาวเรณูดี คชเดช	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
				๑๐,๕๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๒๑	(ว่าง)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ยุบเลิก)
๒๒	นายชูศักดิ์ คชเดช	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๙๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓	นายจักรพล หอมกลิ่น	พนักงานขับรถประจำรถทุกขย	-	๑๐,๐๗๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๔	นายบุญไชต์ คชเดช	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๒,๕๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๕	นางสาวอรุษา เพ็ชรสงค์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	นางปาริชาติ เกอสม	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๑๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๗	นางสาวธัญพร นิธิภูมิ	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๘	นายธีรศักดิ์ ย้อยสุวรรณ	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๙	นายไพโรจน์ ชุมขุน	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๐	นายสุสิทธิ์ สอนสุทธิ	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๑	นายสันติ พร้อมสีทอง	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๒	ว่าที่ร.ต.หญิงสุภาวดี สรรพา	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๓	(ว่าง)	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป (ยุบเลิก)
๓๔	นายสมชาย ทองเสม	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๕	นางอุษา ประสมทรัพย์	คนงานประจำรถบรรทุกขย	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๖	นางสาวอุไรวรรณ จันทร์จาวนา	คนงานประจำรถบรรทุกขย	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๗	นายวิโรจน์ ชูเดช	คนงานประจำรถบรรทุกขย	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๘	นายสุรศักดิ์ ศรีน้อย	คนงานประจำรถบรรทุกขย	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๙	นายจิระภัทร กล้าหาญ	คนงานประจำรถบรรทุกขย	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๐	นางสาวนิภาพร ปรานังโกศลทิน	นักการภารโรง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๑	นางสาววิลาวัลย์ ทิพย์ราช	แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๒	นางรัชฎาภรณ์ เพ็งบุญ	แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๓	นายสมานธ์ พรหมขาวทอง	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๔	นายประพันธ์ สัตตบรรณ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๕	นายอำนาจ อีสระ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๖	นายสมทรง ตะโรการ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
	กองคลัง				
๔๗	นางสาวรุ่งทิwa สุขเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑,๓๔๐	
๔๘	นางปิยะธิดา เปาทอง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๗,๕๗๐	
๔๙	นายพงศ์พันธ์ พิทักษ์ปรัชญากุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๙,๕๘๐	
๕๐	นางสาวเฉลิมณีย์ แซ่ญี่	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๘,๘๑๐	
๕๑	นายสรายุทธ เทอดพงษ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑,๕๑๐	
๕๒	นางสาววไลลักษณ์ รุ่งโรจน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐,๗๗๐	
๕๓	นางจรรยา ยิ่งดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖,๙๖๐	ลูกจ้างประจำ
๕๔	นางสาวศิริวรรณ นาคมณี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๐,๑๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๕	นางสาวน้ำทิพย์ พรหมขาวทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๐,๕๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕๖	(ว่าง)	เจ้าหน้าที่แผนที่มีภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ยกเลิก)
	กองช่าง				
๕๗	นายสมชาย หนูทองแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕,๗๗๐	
๕๘	(ว่าง)	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	
๕๙	นายชิตินันท์ จันทน์เสนา	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒,๔๙๐	
๖๐	(ว่าง)	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
๖๑	(ว่าง)	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	
๖๒	(ว่าง)	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	
๖๓	นายสัญญา ดาเวียก	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔,๒๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๔	นางสาวสุมาลี อักษรสม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๒๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๕	นายวรรณธ์ สุรินทร์วงศ์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๖	นายวิธาน ดีใจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๗	นายสรรค์ศักดิ์ พรหมอาวู	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๔๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม กำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม และทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

- f. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล
- g. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- h. มีภาระหนี้สิน
- i. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- j. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- k. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

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

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

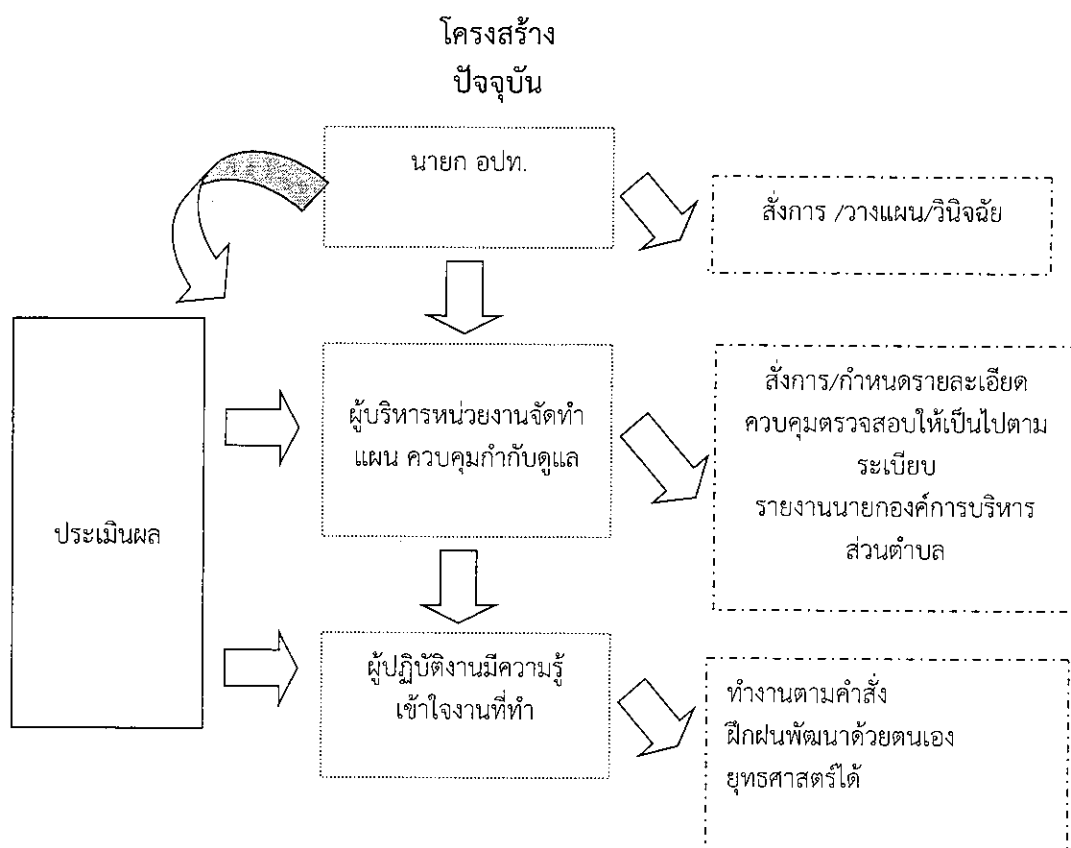
- ก. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
- อ. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- ป. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบล ด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

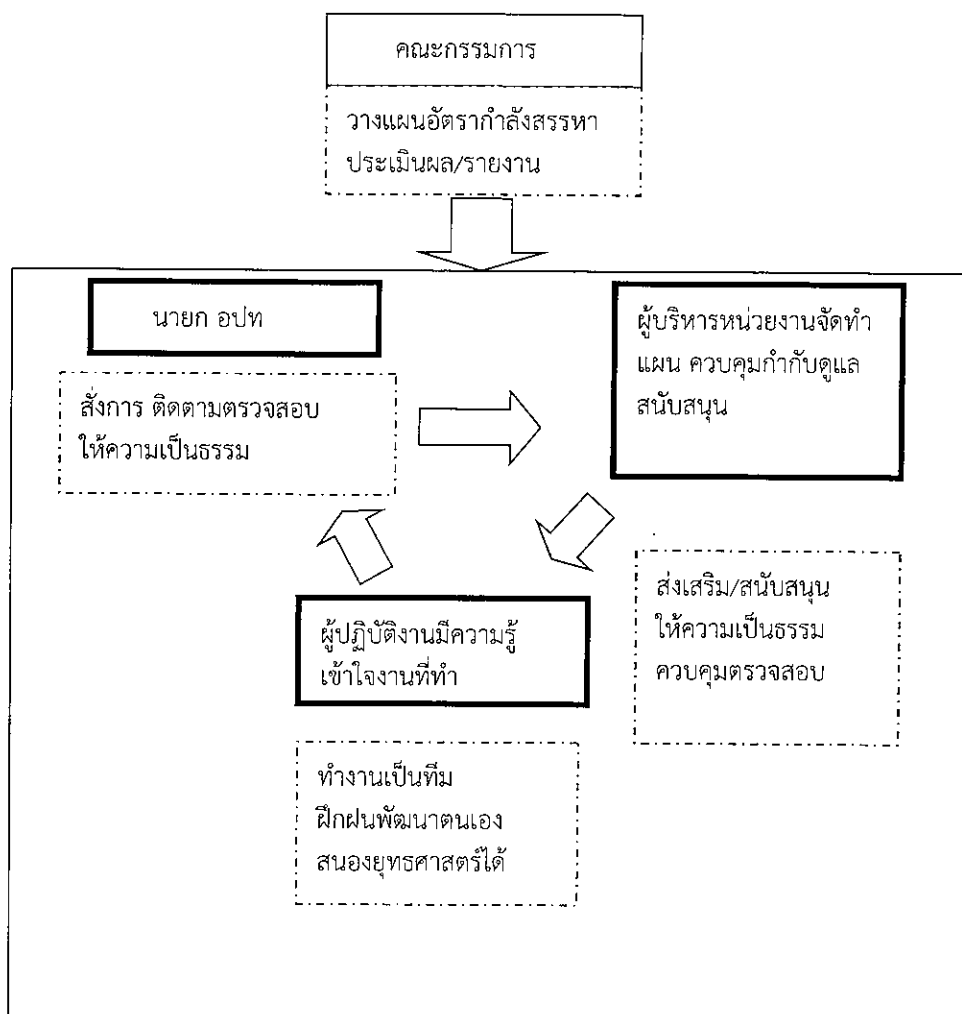
- จ. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ข. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- ค. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- ด. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- ฉ. มีพื้นที่ในการพัฒนามาก มีปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
- ช. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง



การพัฒนาศูนย์กลางในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม

ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแมทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ 4 : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| - นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

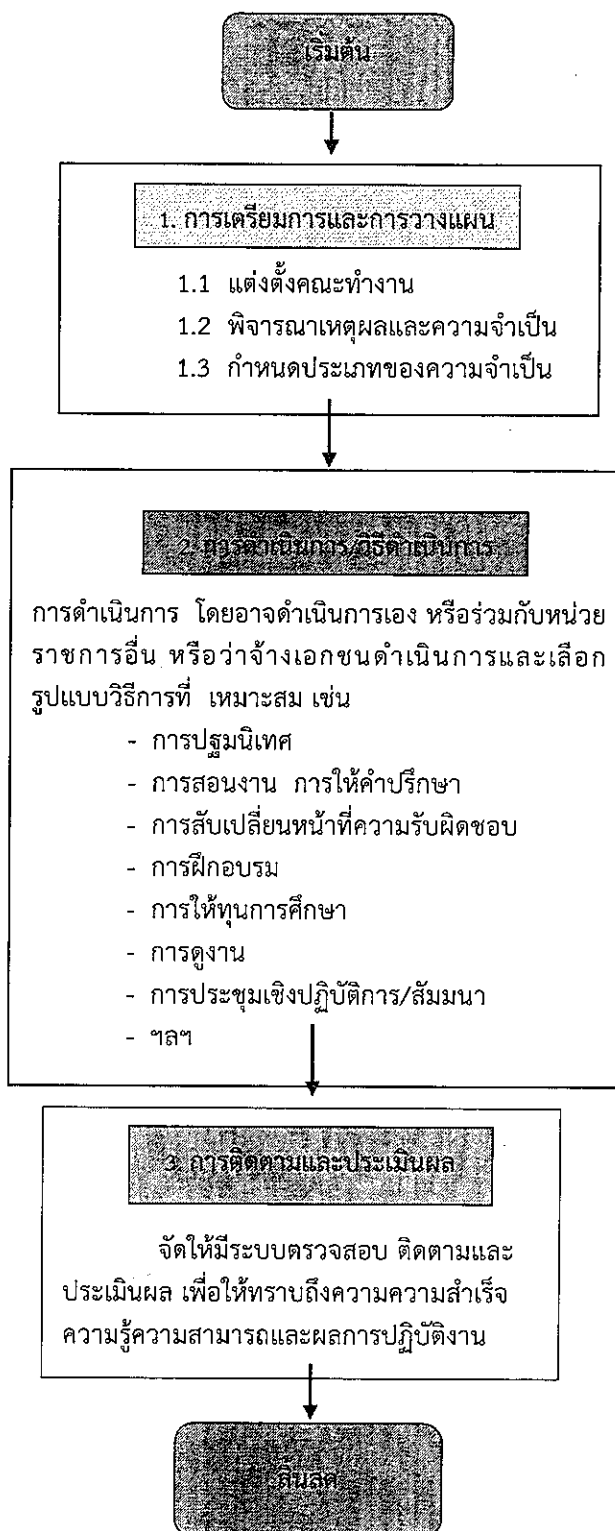
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา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

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลละแม จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลละแม 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
องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสพัฒนาศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต. ละแม	
			พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต. ละแม	
			พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต. ละแม	-

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	แผนงานด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต. ละแม	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปรุมนินิต - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่ให้บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.และแม่	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.) ในสังกัด	- เพื่อพัฒนาความรู้และ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู/พนักงาน จ้าง/ลูกจ้างประจำ	๓๐๐,๐๐๐.-	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด ทุกคน	๑๐,๐๐๐.-	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนและดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาด้านศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/ สมาชิกสภาผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.อบต./กำนัน/ผญบ. - พนักงานส่วนตำบล	๓๐๐,๐๐๐.-	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กร ได้อย่างดี	สำนักปลัดฯ
๔	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- พนักงาน..... ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และ การปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมอาชีพประชาชนในชุมชน	- เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรและประชาชนให้สูงขึ้น	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓๗,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและ อปท.มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดฯ
๗	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษา	- บุคลากรในสังกัดส่วนการศึกษา	๓๐๐,๐๐๐.-	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	งานการศึกษาฯ
๘	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการภายในด้านแผนงานงบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัดส่วนการคลัง	๓๐๐,๐๐๐.-	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และสามารถจัดเก็บภาษีได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้
๙	โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของ อปท.	- เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของ อปท.	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๕๐,๐๐๐.-	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและ อปท.มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ ที่ดำเนินการ
๑๐	โครงการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และ ปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.ละแหม	- เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของ อปท.	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑๕,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและ อปท.มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

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

ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกึ่งตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุ ให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่าย โอนงาน สู้ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละแม
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมถึง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรฝ่ายการเมือง บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ด้วยนั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลละแม จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายอภิชา สมชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

สืบเอกหญิง

(จิตรรัตน์ สักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละแม โทร. ๐-๗๗๕๘-๗๓๘๓

ที่ ขพ ๗๔๓๐๑/๑๐๐๓

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม , หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองช่าง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ที่ ๕๕๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม นั้น

เพื่อให้การดำเนินการของแผนบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ได้จัดประชุมแผนบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละแม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารและระเบียบวาระการประชุมฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นายอภิชา สมชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

16/7/63

16/7/64

สืบเอกหญิง

(ธิดารัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑.....การจัดทำแผน ๓ ปี..(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖).....
.....
๑.๒.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
๒.๑ ไม่มี.....
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา
๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓.๒ การดำเนินการยุบเลิกกรอบพนักงานจ้าง ๓ อัตรา
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
๔.๑.....
.....

สืบเอกหญิง

(ธิดารัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

ที่ ๕๕๙/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ – ข้อ ๒๕๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแม ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอภิชา สมชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

สืบเอกหญิง

(ธิดารัตน์ สักดา)

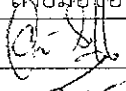
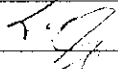
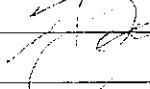
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลงมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอภิชา สมชื่อ	นายก อบต.ละแม		ประธาน
๒.	นางสาวราณี รักดี	ปลัด อบต.ละแม		กรรมการ
๓.	นางสาวรุ่งทิวา สุขเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔.	นายสมชาย หนูทองแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	นางพิกุล มากนุ้ย	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๖.	สิบเอกหญิง ธีดารัตน์ ศักดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

สิบเอกหญิง

(ธีดารัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายอภิชา สมชื่อ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวราณี รักดี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสมชาย หนูทองแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวรุ่งทิวา สุขเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางพิกุล มากนุ้ย	หัวหน้าสำนักงานปลัด	เลขานุการ/กรรมการ
๗. สิบเอกหญิง อิศารัตน์ ศักดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอภิชา สมชื่อ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้ นางสาวราณี รักดี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ปลัด อบต. - แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ที่ ๕๕๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ – ข้อ ๒๙๕
- มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

- ปลัด อบต. - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่
๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

สิบเอกหญิง

(อิสารัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ให้ สิบเอกหญิง ธีรรัตน์ ศักดา ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

นักทรัพยากรบุคคล - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างสำรวจ/นายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี
๒๐	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท

สิบเอกหญิง

(ธีรรัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

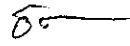
๒๑	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๒๓	จัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

สืบเอกหญิง



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ธิดารัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

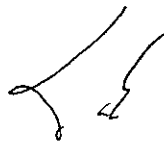


ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางพิกุล มากน้าย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวราณี รักดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

สืบเอกหญิง



(ธิดารัตน์ ศักดา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ