

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลแหลมสอม และความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้า, ประปา, โทรศัพท์สาธารณะ

- ๑.๓ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูฝนจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนลาดยาง
- ๑.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๑.๖ จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่ และให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๗ ปรับปรุงการโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ๑.๘ ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- ๑.๙ จัดหาแหล่งน้ำเก็บไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ โดยเฉพาะราคายางพาราตกต่ำทำให้ราษฎรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

๒.๒ ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

๒.๓ ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

๒.๖ ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

๒.๗ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดให้มีศูนย์ข้อมูล ศูนย์อินเทอร์เน็ตชุมชน ห้องสมุดชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม

สภาพปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาในการระงับภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๓.๓ ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่นรถน้ำ รถดับเพลิง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๖ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๗ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๘ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๙ ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๓.๑๐ อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- ๓.๑๑ จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- ๓.๑๒ ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- ๓.๑๓ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๔.๔ ปัญหาวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและแหล่งน้ำ
- ๕.๔ ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน
- ๕.๕ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๒ สร้างจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๕.๕ รมรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน และผู้บริหาร จำนวน ๔ คน

ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประกอบด้วย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ที่อยู่ปัจจุบัน	ศาสนา	วุฒิการศึกษา
๑	นายประสาร แก้วพิทักษ์	นายกอบต.	๑๐๙/๑ ม.๒	พุทธ	ป.๖
๒	นายอุดม อุ่นนวล	รองนายกอบต.	๗๘/๘ ม.๓	พุทธ	ม.๖
๓	นายเฉลียว นวลนาค	รองนายกอบต.	๑๙/๕ ม.๒	พุทธ	ศษ.บ.
๔	นางสาวรัชณี หะเทศ	เลขานุการ	๘ ม.๑๐	พุทธ	ป.ตรี

สมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรังประกอบด้วย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เขตเลือกตั้ง	ที่อยู่ปัจจุบัน	ศาสนา	วุฒิการศึกษา
๑	นายสุกิจ มั่นพ่าย	ส.อบต.	๑	๒/๓ ม.๑	พุทธ	ป.ตรี
๒	นางจรวาย หยงสตาร์	ส.อบต.	๑	๑๓/๑ ม.๑	อิสลาม	ปวช.
๓	นายสังัด เอ็งฉ้วน	ส.อบต.	๒	๑๐๖/๕ ม.๒	พุทธ	ม.๖
๔	นายบุญรวย ทามบุญฤทธิ์	รองประธานสภา	๒	๙๑ ม.๒	พุทธ	ป.๔
๕	นายอนุสร หะหมาน	ส.อบต.	๓	๘๕/๕ ม.๓	อิสลาม	ป.๖
๖	นายสุรเชษฐ์ นวลสุวรรณ	ส.อบต.	๓	๘๖/๓ ม.๓	อิสลาม	ม.๖
๗	นางรสสุคนธ์ นวลนาค	เลขานุการสภา	๔	๒๐๓/๑ ม.๔	พุทธ	ป.ตรี
๘	นายสัมพันธ์ เหมือนทอง	ส.อบต.	๔	๑๓๖/๑ ม.๔	อิสลาม	ม.๓
๙	นายสมโชค รองเดช	ส.อบต.	๕	๕๕/๔ ม.๕	พุทธ	ม.๓
๑๐	นายศักดิ์ รักฤทธิ์	ส.อบต.	๕	๖๙ ม.๕	พุทธ	ป.ตรี
๑๑	นายบุญล้ำ ส่งศรี	ส.อบต.	๖	๖ ม.๖	พุทธ	ป.๖
๑๒	นายสมสุข สุขลิ้ม	ส.อบต.	๖	๗๔ ม.๖	พุทธ	ป.ตรี
๑๓	นายสมัคร หะหมาน	ส.อบต.	๗	๘๖ ม.๗	อิสลาม	ม.๓
๑๔	นายยรรยงค์ โพขสาตี	ส.อบต.	๗	๖๙ ม.๗	พุทธ	ป.๖
๑๕	นายปรีชา เพ็งหลัง	ส.อบต.	๘	๑๑๒/๑ ม.๘	พุทธ	ม.๖
๑๖	นายวิเชียร หะเทศ	ส.อบต.	๘	๓๕/๑ ม.๘	อิสลาม	ม.๖
๑๗	นายเฉลิม จิตรหลัง	ส.อบต.	๙	๑๙๔ ม.๙	อิสลาม	ม.๖
๑๘	นายสมบูรณ์ ณ พัทลุง	ส.อบต.	๙	๒๔๑/๒ ม.๙	พุทธ	ป.๗
๑๙	นายโอภาส มั่นพ่าย	ประธานสภาฯ	๑๐	๓๖/๑ ม.๑๐	อิสลาม	ป.ตรี
๒๐	นายพน หะเทศ	ส.อบต.	๑๐	๔๐/๔ ม.๑๐	อิสลาม	ป.๔
๒๑	นายธนสรรค์ สิงห์อินทร์	ส.อบต.	๑๑	๔๑ ม.๑๑	พุทธ	ป.๖
๒๒	นายจรรยา ถาวรนิละ	ส.อบต.	๑๑	๗๙ ม.๑๑	พุทธ	ม.๓

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๒	นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต.	๖

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางสาวธนกร หลงขาว	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๖
๒	นางสาวดวงฤดี เพชรเพ็ง	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๖ว
๓	นางสุภาณี เทียบศรีไชย	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕
๔	นางสาวสร้อยทิพย์ จิตรเที่ยง	ปริญญาตรี	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕
๕	นางสาวผกามาศ เพชรดี	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔
๖	นางสาวมะลิสสา เพชรศรี	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๓
๗	ว่าง	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕
๘	ว่าง	ปวส.	๐๖-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๒-๔/๕

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ลูกจ้างประจำ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง
๑	นางสนธิยา เกาะกลาง	ปริญญาตรี	เจ้าหน้าที่ธุรการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานจ้าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง
๑	นางวิวรรธณ แสงกุล	ป.ตรี (การตลาด)	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒	นายเสรี นวลแก้ว	ม.ศ. ๓	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

ส่วนการคลัง (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	-	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	๗
๒	นายศรัณย์ จิตรจำนงค์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔
๓	นางจิรวรรณ บุญประดิษฐ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖
๔	นายวันดี เพทาย	ปวส.	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕

ส่วนการคลัง (ลูกจ้างประจำ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง
-----	-----------	-----------------	---------

๑	นางสาวศรัศมี พลสังข์	ปวท.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
---	----------------------	------	----------------------------

ส่วนการคลัง (พนักงานจ้าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง
๑	นายพิสิฐ พร้าวแก้ว	ปวส. ก่อสร้าง	ลูกมือช่างแผนกช่างไฟฟ้า	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒	นางสาวนรินทร์ นวลนาค	ปริญญาตรี (การบัญชี)	ผช.จนท.พัสดุ	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
๓	นางสาวกัญญา หะเทศ	ปวช.	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

ส่วนโยธา (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นายฤทธิชัย เดชพิชัย	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๗
๒	นางสาวจิราพร ณ พัทลุง	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕
๓	-	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕
๔	-	ปวช.	๐๕-๐๕๐๗-๐๐๑	ช่างเขียนแบบ	๑-๓/๔

ส่วนโยธา (พนักงานจ้าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง
๑	นายมนตรี สันติหทัยกุล	ปวช.ช่างไฟฟ้ากำลัง	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ภารกิจ (ทักษะ)
๒	นายสุมิตร ฉลาดเฉลียว	ม.๖	พนัก.ขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	ภารกิจ (ทักษะ)
๓	นายชินทร์ ชูอ่อน	ป.๖	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ทั่วไป
๔	นายสุทีป ชิตพิทักษ์	ป.๖	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ทั่วไป
๕	นายบุญหลง ส่องช่วย	ป.๖	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	ทั่วไป
๖	(ว่าง)	ปวช.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ (คุณวุฒิ)

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	๖
๒	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว
๓	นางประภาพร สิทธิชัย	ปริญญาตรี	๙๒-๒-๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-
๔	นางสาวณิชารัตน์ ลิบบ้าน	ปริญญาตรี	๙๒-๒-๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-
๕	นางจรรยา เดชอริญ	ปริญญาตรี	๙๒-๒-๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-
๖	นางสาวยุพา เหมือนทอง	ปริญญาตรี		ครูผู้ดูแลเด็ก	

การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (พนักงานจ้าง)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง	
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง
๑	นางอมรรัตน์ เจริญฤทธิ์	ปริญญาตรี	ผช.หน.ศพด.บ้านหนองเจ็ดบาท	ภารกิจ (คุณวุฒิ)
๒	น.ส.ดารารวรรณ เกาะกลาง	ปริญญาตรี	ผช.หน.ศพด.บ้านแหลมสอม	ภารกิจ (คุณวุฒิ)
๓	นายประยูร อินทอง	ป.๖	พนักงานตักแต่งสวน	ภารกิจ (ทักษะ)

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาคัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์ เป็นไปในทางเดียวกัน และเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคลากร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลักไม่ค่อยยึดระเบียบ กฎหมาย
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง	๓. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
๔. มีการพัฒนาฝึกอบรม และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ กับการทุจริตของราชการ
โอกาส	ข้อจำกัด
๑. มีความคุ้นเคยใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยหนี้สินมาก รายได้ไม่พอกับรายจ่าย
๒. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
	๓. พื้นที่กว้างมีทั้งหมด๑๑ หมู่บ้าน บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
	๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้อุปุญหาทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
	๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

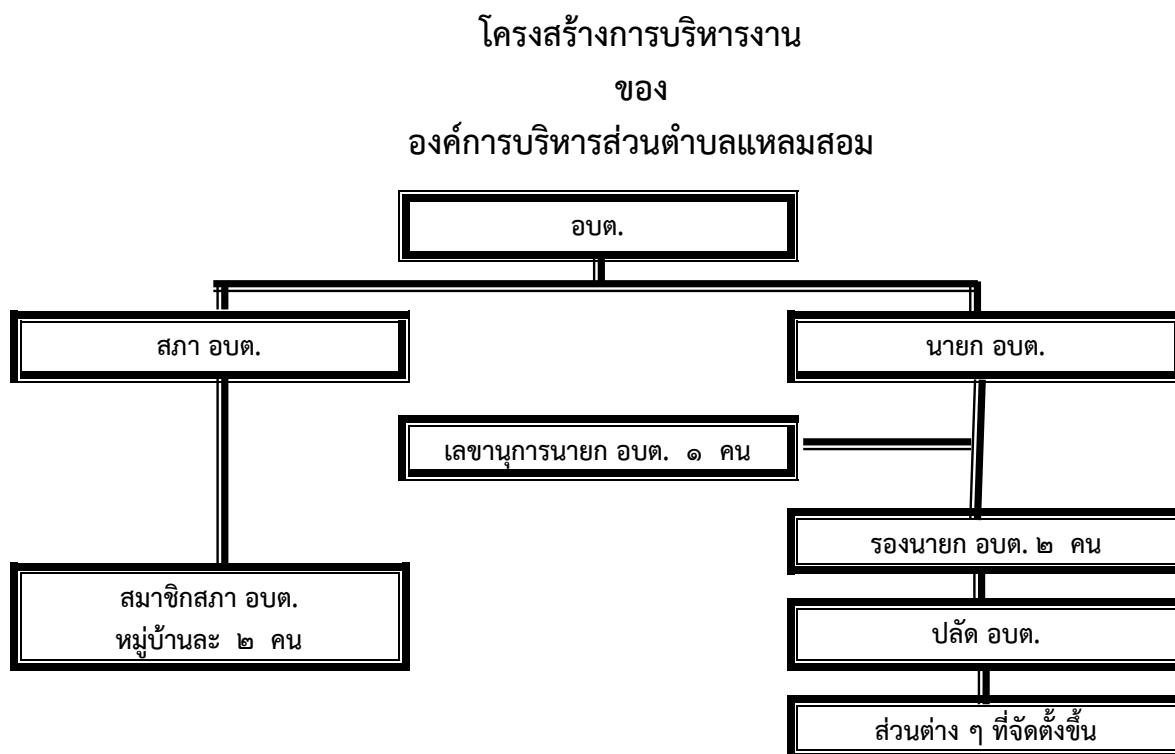
จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่	๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้	๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว	๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี	๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี	๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๖. สำนักงานแคบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส	ข้อจำกัด
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี	๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน	๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ
บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	

๔. การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง

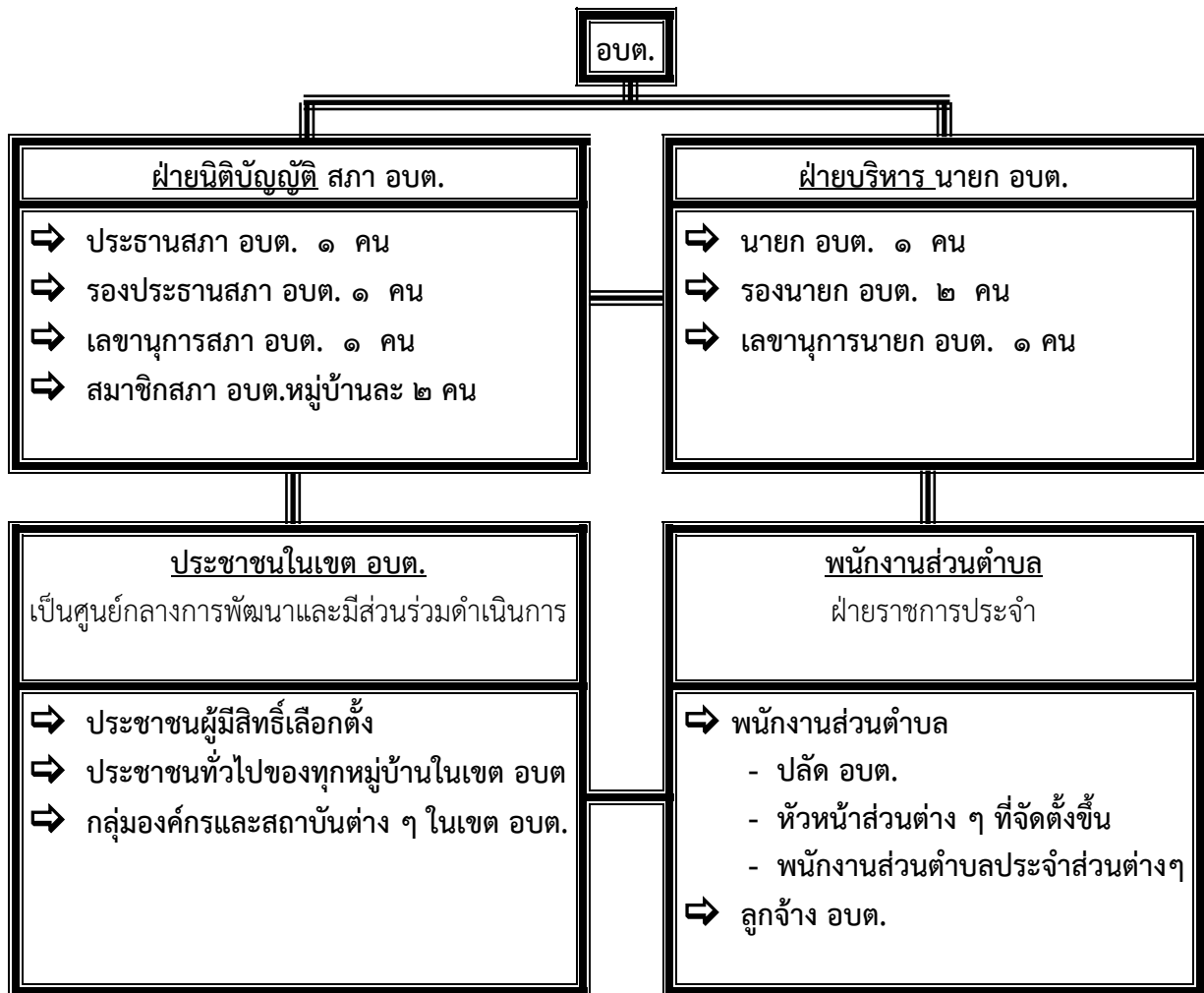
โครงสร้างปัจจุบัน

การพัฒนาศูนย์กลางในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรที่ส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดี ความชอบและการต่อสัญญาจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

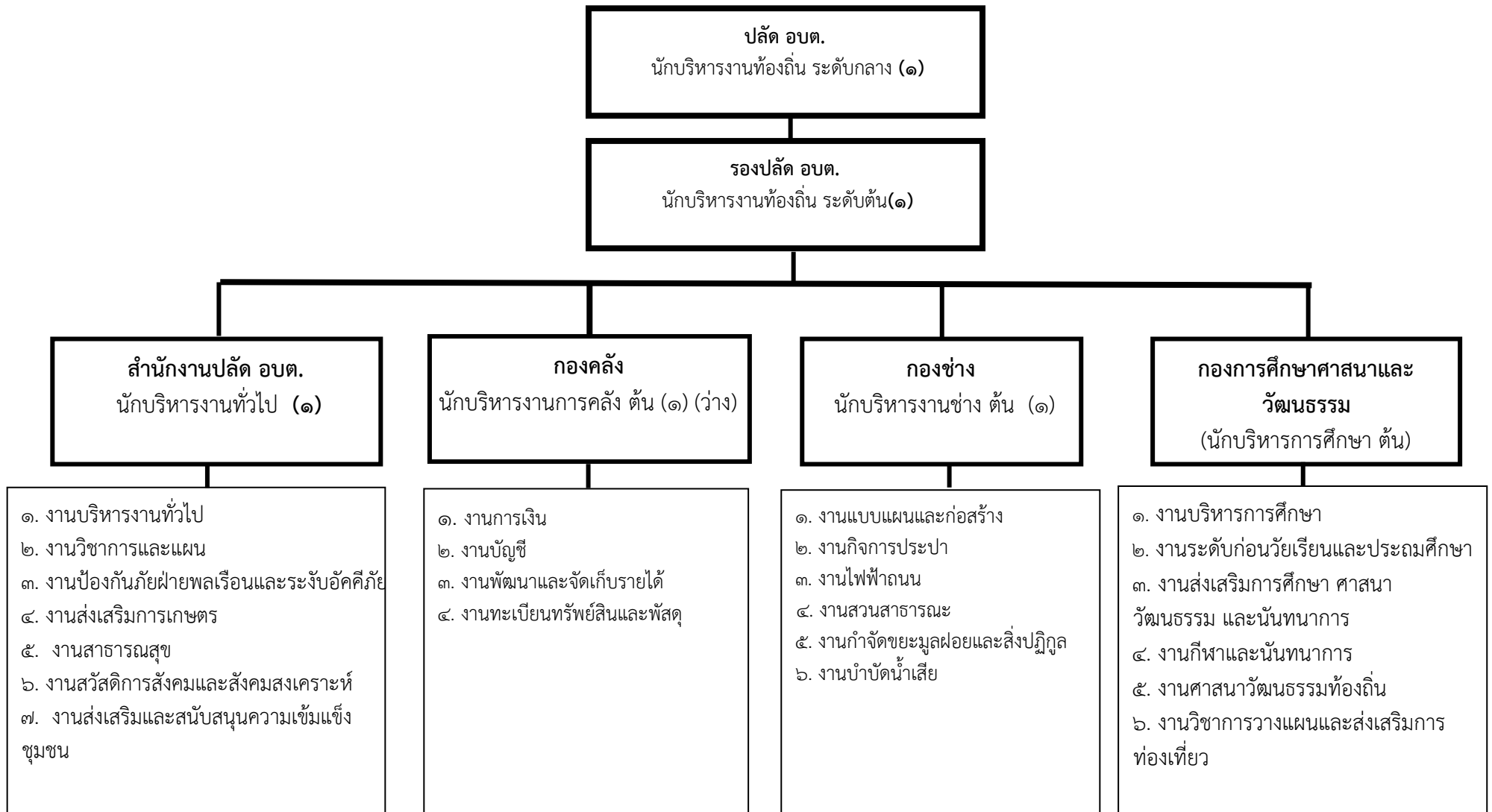
- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



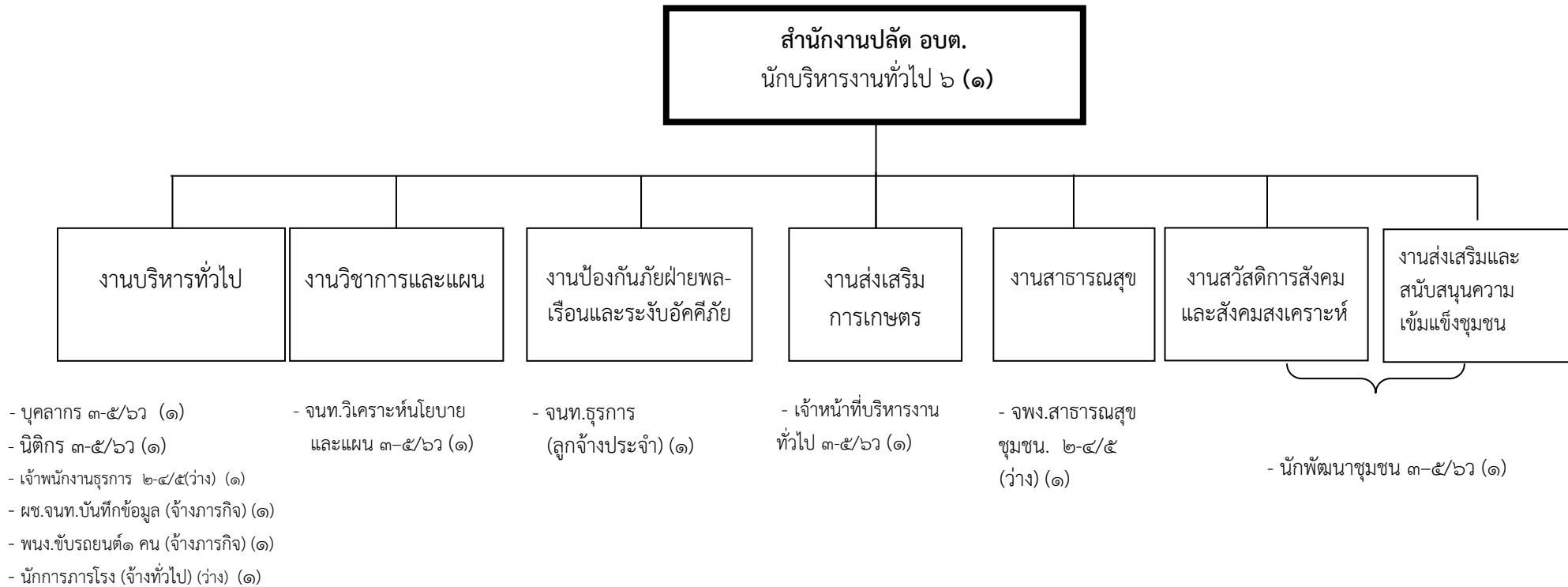
โครงสร้างการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

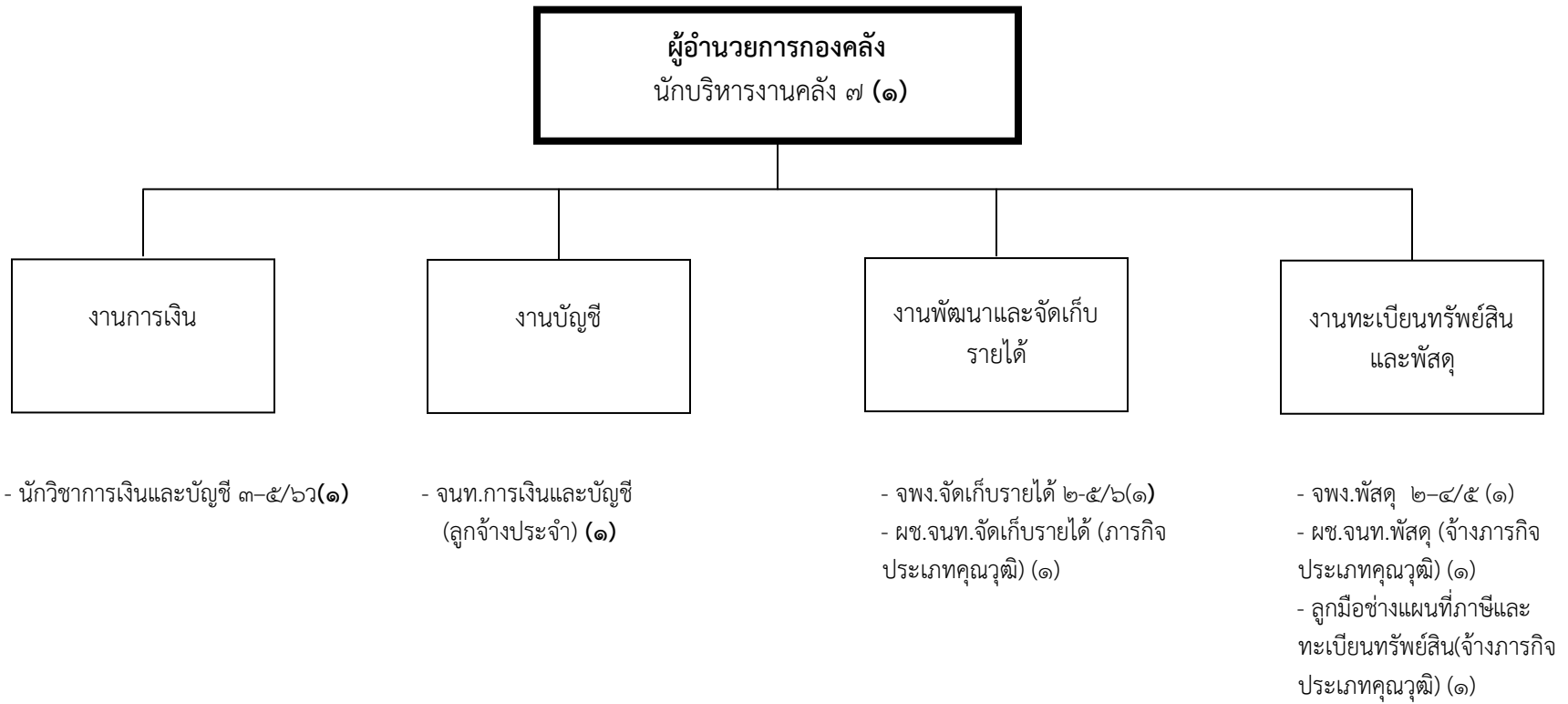


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	๘	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	๑	๑	๒	-	๑	๒	๑

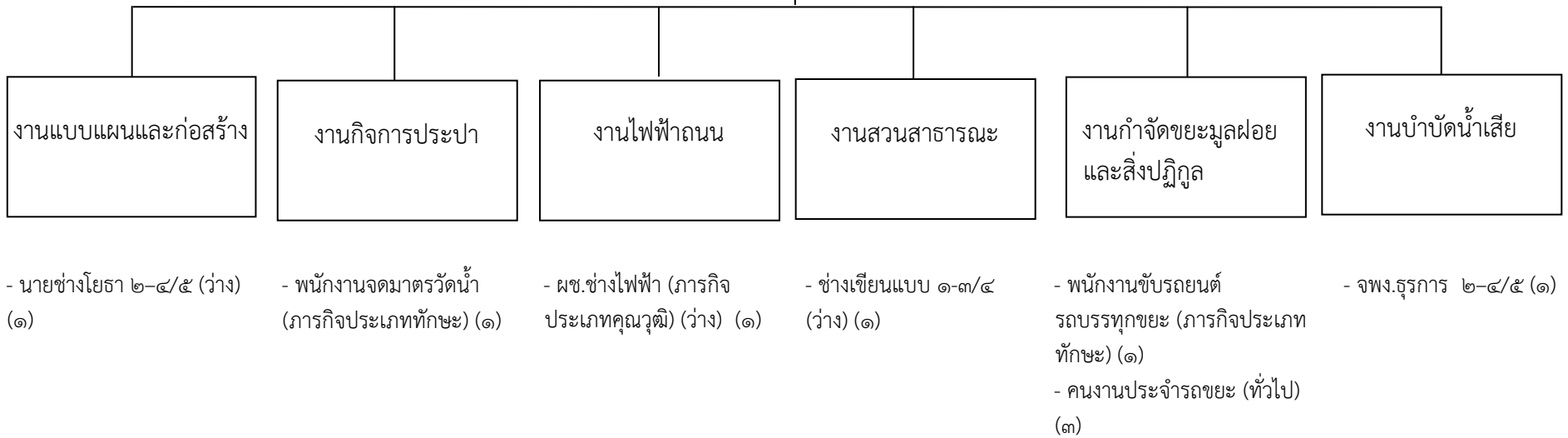
โครงสร้างส่วนการคลัง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	-	๑	๓	-

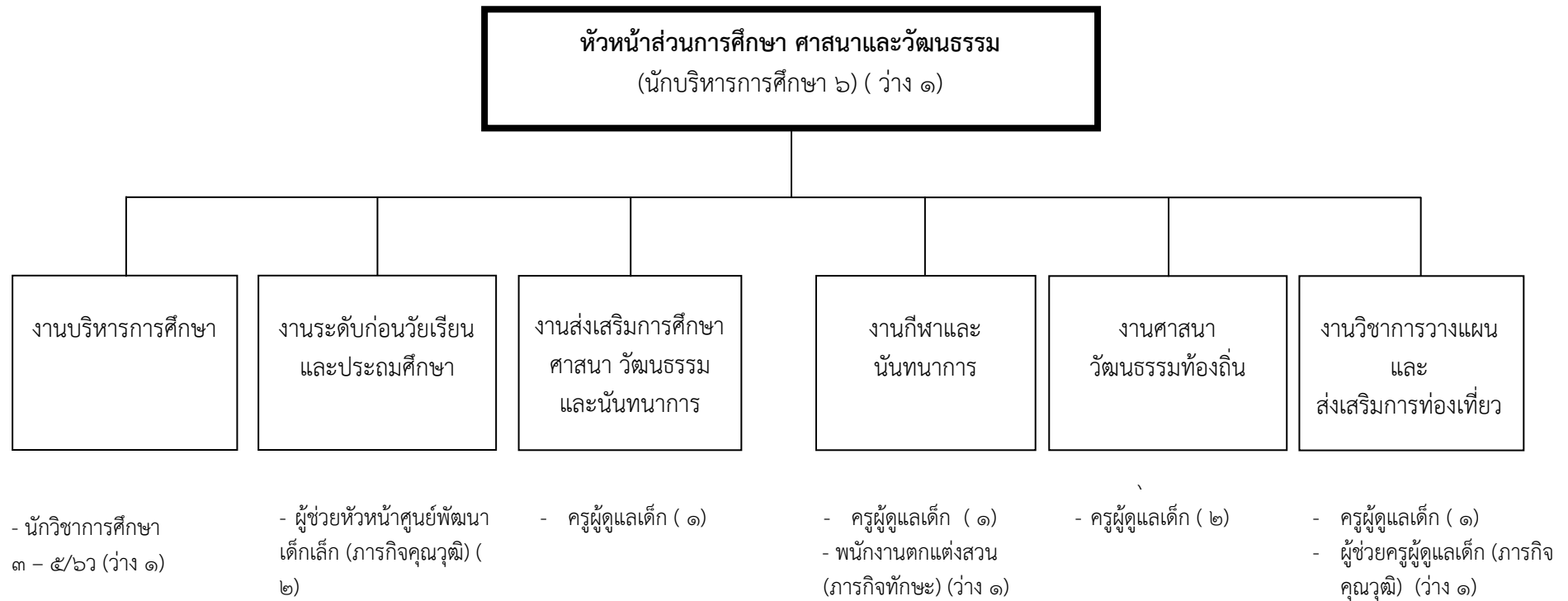
โครงสร้างส่วนโยธา

หัวหน้าส่วนโยธา นักบริหารงานช่าง ๗ (๑)



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๓	๓

โครงสร้างส่วนราชการของส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	-

๕. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๐ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตร มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาคัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

๖. ส่วนประกอบของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

๗. องค์การในการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๕) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๘. ขั้นตอนการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

แหลมสอม

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๒. เสนอแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๓. ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาลักษณะการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป
๔. เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นระยะเวลา ๓ ปีในรอบถัดไป ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย
๕. ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

๖. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๗. ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและกำกับดูแลให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคติ ในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ
๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการสัมมนา หรือศึกษาดูงาน และเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็นเพื่อมาพัฒนางานในองค์กร
๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อใช้เป็นหลักการ และแนวทางยึดถือปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
5. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - 5.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - 5.2 ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - 5.3 ด้านการบริหาร
 - 5.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - 5.5 ด้านศีลธรรมคุณธรรม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนา โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตราากำลัง ๓ ปี

2) ให้อุบลากรขององคการบริหารสวนตำบล ได้รับความพัฒนาความรู ความสามารถในการหลักรูตรใด หลักรูตรหนึ่ง หรือหลายหลักรูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผูบริหารทองถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (1) หลักรูตรความรูพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักรูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักรูตรความรู และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักรูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักรูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องคการบริหารสวนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (4) การศึกษาหรือดูงาน
- (5) การส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (6) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (7) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์กรบริหารสวนตำบลแหลมสอม ต้องจัดสรร

งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยคำนึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑ การเตรียมการและวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา
- ๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น

/ ๕. การติดตาม...

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการ ประเมินแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 3

หลักสูตรการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม (พ.ศ. 2561- 2563) มีดังนี้

6. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
7. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
8. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
9. หลักสูตรประธานสภา อบต.
10. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
11. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
12. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.
13. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัด อบต.
14. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
15. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
16. หลักสูตรนิติกร
17. หลักสูตรเจ้าพนักงาน/นักพัฒนาชุมชน
18. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
19. หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง
20. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/นักวิชาการเงินและบัญชี
21. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
22. หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ
23. หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง
24. หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด
25. หลักสูตรนายช่างโยธา
26. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
27. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ประปา
28. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
29. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
30. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
31. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
32. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
33. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท