



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

  
(นายมนัส เนตรสถิตย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว

# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว  
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการ พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว  
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

# สารบัญ

|   | หน้า      |
|---|-----------|
| <b>ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล</b>                 |           |
| - หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพ | ๑         |
| - ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง                  | ๒         |
| - อัตรากำลังที่มีอยู่จริง                           | ๗         |
| - อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล              | ๙         |
| - การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล       | ๑๐        |
| <b>ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์</b>                     |           |
| - วัตถุประสงค์การพัฒนา                              | ๑๔        |
| <b>ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย</b>                         |           |
| - เป้าหมายการพัฒนา                                  | ๑๔        |
| <b>ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน</b>              |           |
| - การเตรียมการและการวางแผน                          | ๑๕        |
| - การดำเนินการพัฒนา                                 | ๑๕        |
| - การติดตามและประเมินผล                             | ๑๕        |
| - แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาศูนย์สุขภาพ     | ๑๖        |
| <b>ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา</b>          |           |
| - หลักสูตรการพัฒนา                                  | ๑๗        |
| - วิธีการพัฒนา                                      | ๑๗        |
| - รายละเอียดแผนการพัฒนา                             | ๑๘        |
| - โครงการตามแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพ                  | ๒๑        |
| <b>ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล</b>            | <b>๒๓</b> |
| <b>ส่วนที่ ๗ : บทสรุป</b>                           | <b>๒๓</b> |
| <b>ภาคผนวก</b>                                      |           |
| - สำเนาประกาศใช้แผนพัฒนาศูนย์สุขภาพ                 |           |

## ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

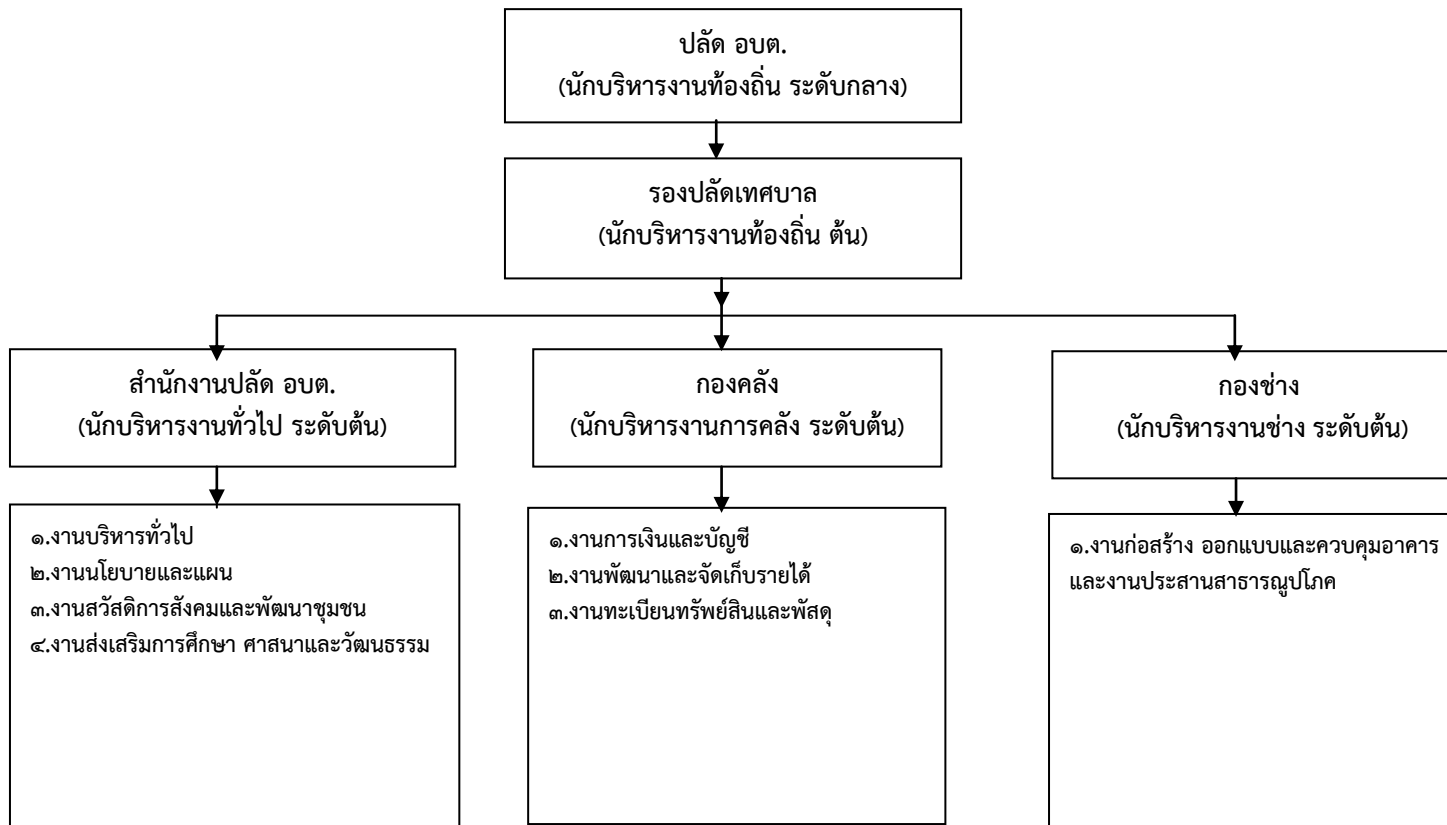
### หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ อบรมที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติม หลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณี ร่วมกับ อบรมต้นสังกัด หรือ อบรมต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

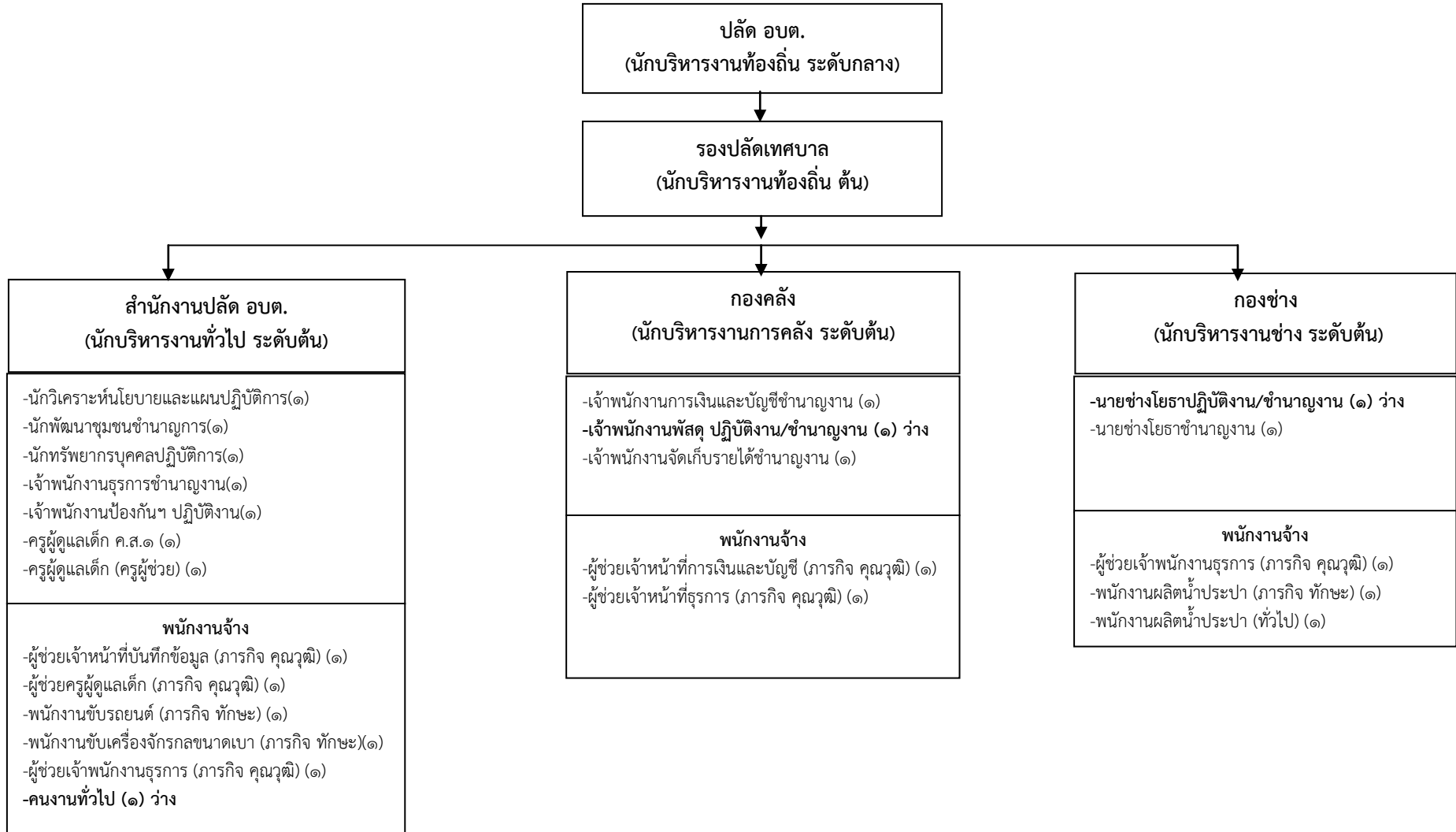
เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้วเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล หินแก้ว ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

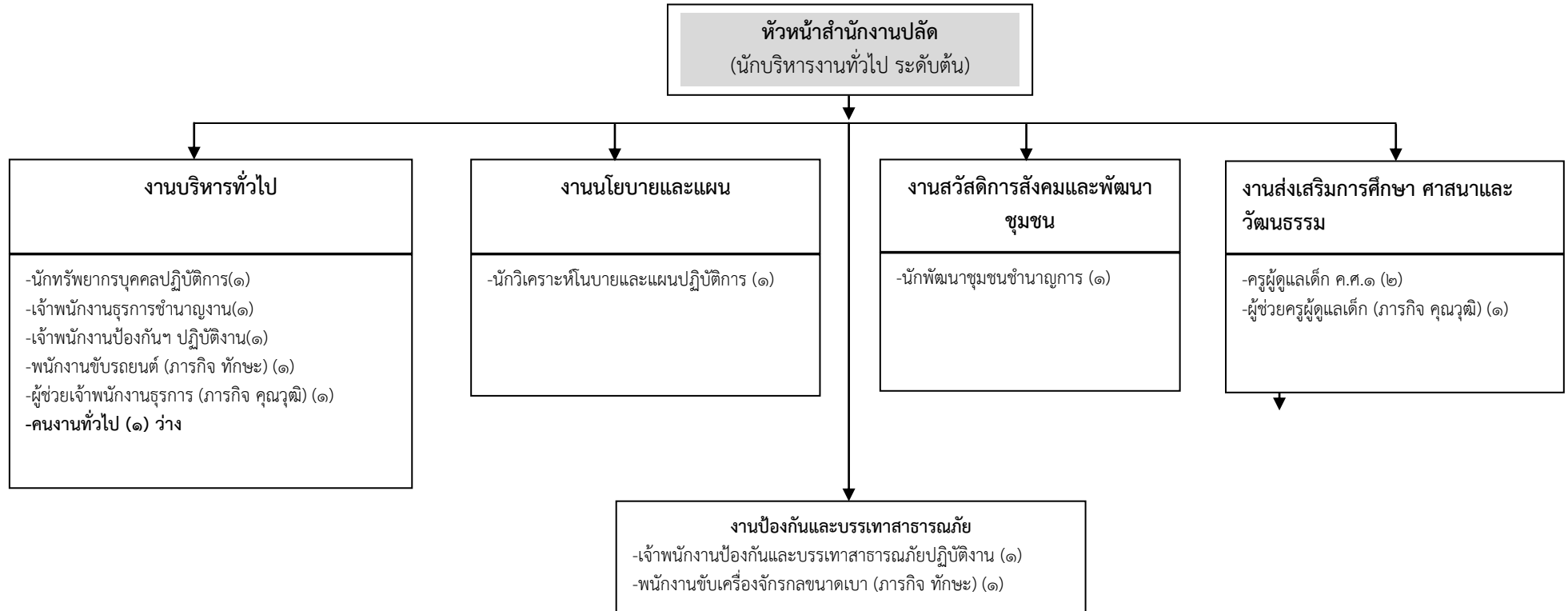
### โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว

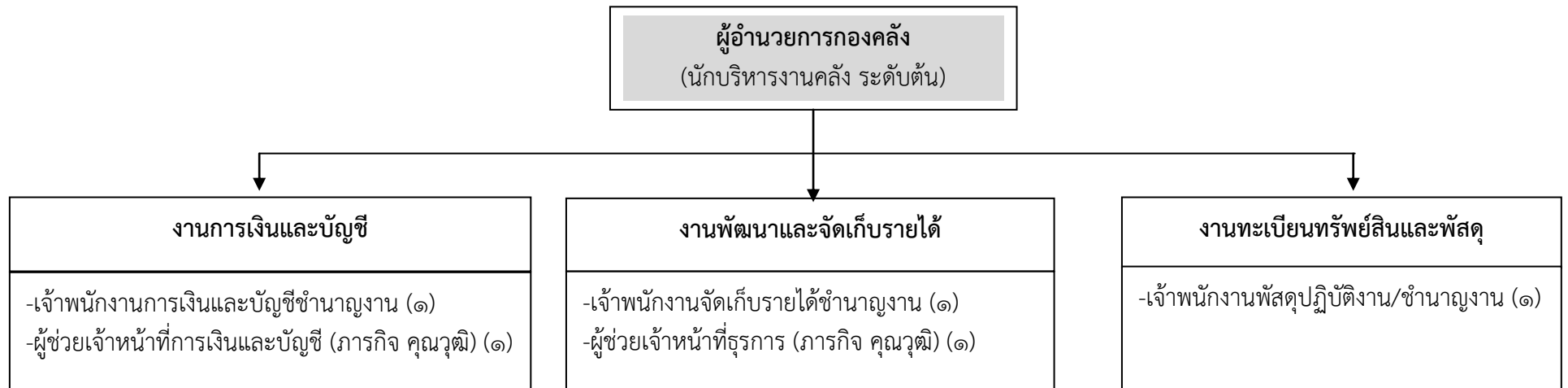


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว

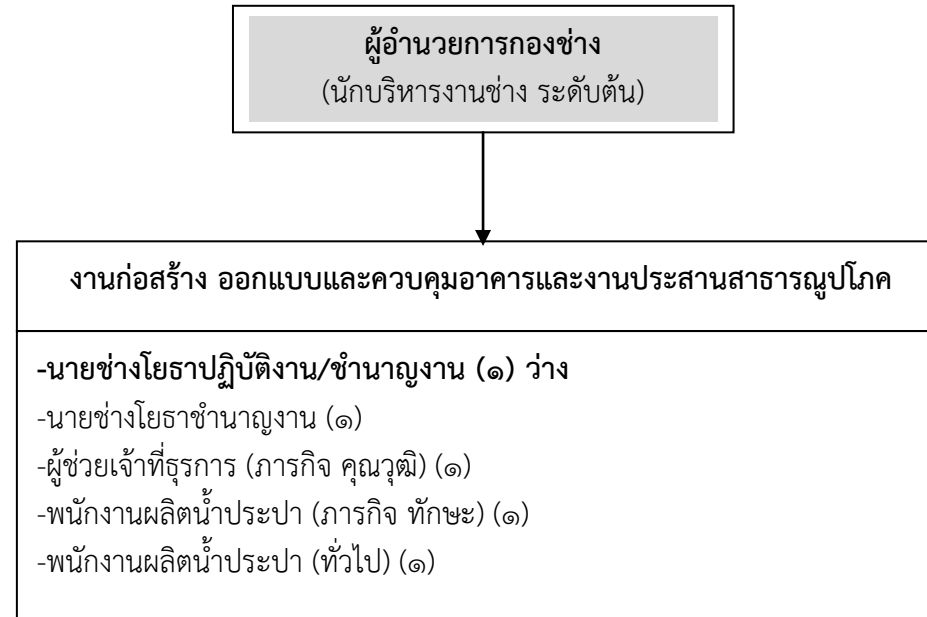




### โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว



โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว



## ๘. อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล                | ตำแหน่ง                                     | ระดับ | อัตราเงินเดือน | หมายเหตุ             |
|----------|----------------------------|---|-------|----------------|----------------------|
| ๑        | นายประยุทธ รัตนบันดาล      | นักบริหารงานท้องถิ่น / ปลัด อบต.            | กลาง  | ๓๓,๗๗๐         |                      |
| ๒        | นางปิยวรรณ ศรีสุวรรณ       | นักบริหารงานท้องถิ่น / รองปลัด อบต.         | ต้น   | ๒๘,๕๖๐         |                      |
|          | <b>สำนักงานปลัด อบต.</b>   |   |       |                |                      |
| ๓        | นางพัสรินทร์ พยัคฆ์โส      | อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. | ต้น   | ๒๖,๔๖๐         |                      |
| ๔        | นางสาวจิรวรรณ สมบัตินา     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                    | ปก.   | ๒๑,๑๔๐         |                      |
| ๕        | นางอุไร พรหมหิต            | นักพัฒนาชุมชน                               | ชก.   | ๒๓,๐๘๐         |                      |
| ๖        | นางสาวทิวารักษ์ ชิตอักษร   | นักทรัพยากรบุคคล                            | ปก.   | ๑๙,๘๐๐         |                      |
| ๗        | นางนิภาพร ศิริมังกร        | เจ้าพนักงานธุรการ                           | ชง.   | ๒๔,๗๓๐         |                      |
| ๘        | นายพงศักดิ์ ยังกิว         | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย        | ปง.   | ๑๓,๗๖๐         |                      |
| ๙        | นางพรศิริ ศรีพักตร์        | ครูผู้ดูแลเด็ก                              | คศ.๑  | ๒๑,๑๕๐         |                      |
| ๑๐       | นางกรรณิกา แก้วพักดี       | ครูผู้ดูแลเด็ก                              | คศ.๑  | ๑๗,๙๑๐         |                      |
| ๑๑       | นางสุมณฑา หนูจ้อย          | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก                       | -     | ๑๓,๒๘๕         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๑๒       | นางสาวจริยวรรณ พลวัชรินทร์ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล              | -     | ๑๒,๕๙๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๑๓       | นายครองชัย พรหมเทพ         | พนักงานขับรถยนต์                            | -     | ๑๑,๗๘๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล                    | ตำแหน่ง   | ระดับ | อัตราเงินเดือน | หมายเหตุ             |
|----------|--------------------------------|---|-------|----------------|----------------------|
| ๑๔       | นางสุภาพร ศีลาทอง              | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                    | -     | ๑๑,๔๐๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๑๕       | นายสมศักดิ์ หลีตออารัญ         | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                              | -     | ๑๒,๑๘๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
|          | <b>กองคลัง</b>                 |   |       |                |                      |
| ๑๖       | นางศิริโฉม ฤกษ์พล              | อำนวยการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานคลัง) | ต้น   | ๒๘,๕๖๐         |                      |
| ๑๗       | นางจันทนา สุนสาระพัง           | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                  | ชง.   | ๒๑,๑๙๐         |                      |
| ๑๘       | นางสาวพัทธธีรา แจ้งนิล         | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้                                    | ชง.   | ๑๘,๔๔๐         |                      |
| ๑๙       | นางสาวอมรกาญจน์ ณ วรรณวิเศษ    | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี                           | -     | ๑๑,๗๘๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๒๐       | นางจิตติภิญญา จินาตง           | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ                                    | -     | ๑๒,๑๘๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
|          | <b>กองช่าง</b>                 |   |       |                |                      |
| ๒๑       | นายสมหมาย สุขชีพ               | อำนวยการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง) | ต้น   | ๒๙,๖๘๐         |                      |
| ๒๒       | นายสุธินันท์ คชโอสถ            | นายช่างโยธา   | ชง.   | ๑๗,๖๙๐         |                      |
| ๒๓       | นางสาวจิตติมา สอนสม            | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ                                    | -     | ๑๒,๑๘๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๒๔       | นายสานิตย์ ธนบัตร              | พนักงานผลิตน้ำประปา   | -     | ๑๓,๐๒๐         | พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| ๒๕       | ว่าที่ร้อยตรีไตรเทพ น้อยพะเนิน | พนักงานผลิตน้ำประปา   | -     | ๑๐,๐๐๐         | พนักงานจ้างทั่วไป    |

## อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้วกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้วได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

#### ๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

##### จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ อบต.
- มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

##### จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของ อบต.
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- มีภาระหนี้สิน
- ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

#### ๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

##### จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

##### จุดอ่อน

- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

### ๓) การวิเคราะห์ห้องค์กร

#### จุดแข็ง

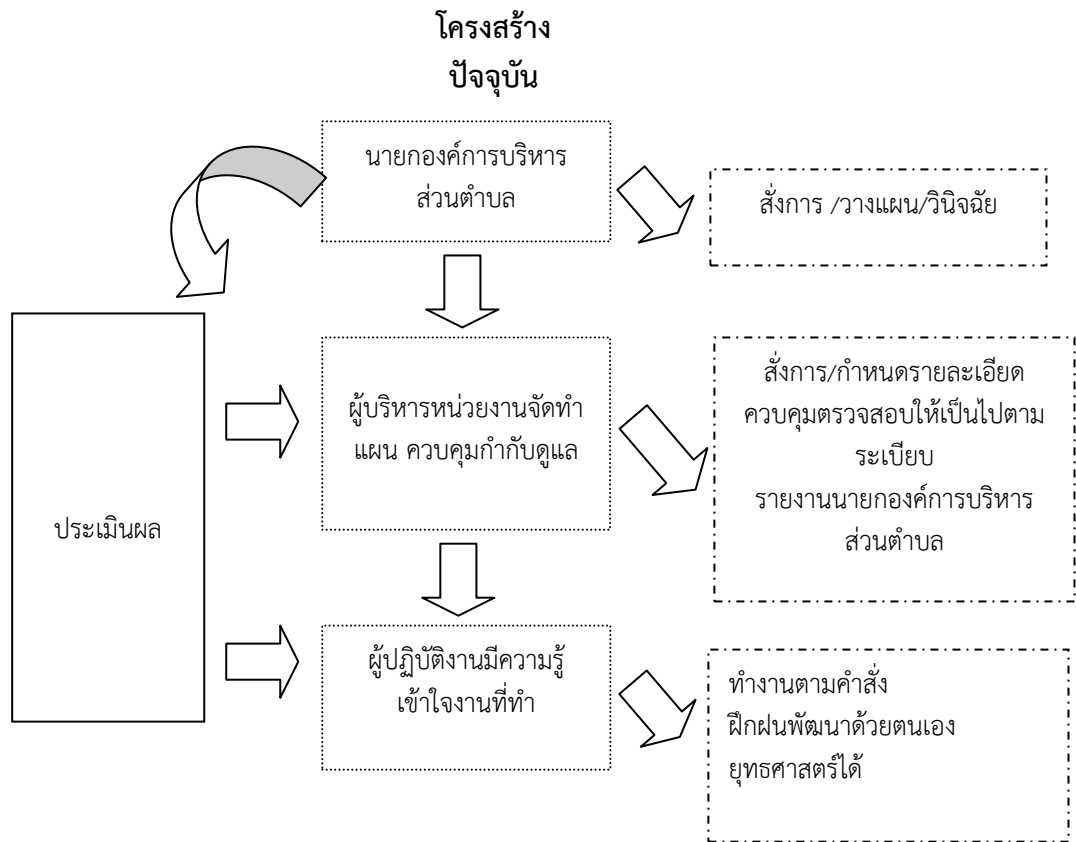
- n. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- o. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- p. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน

#### จุดอ่อน

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

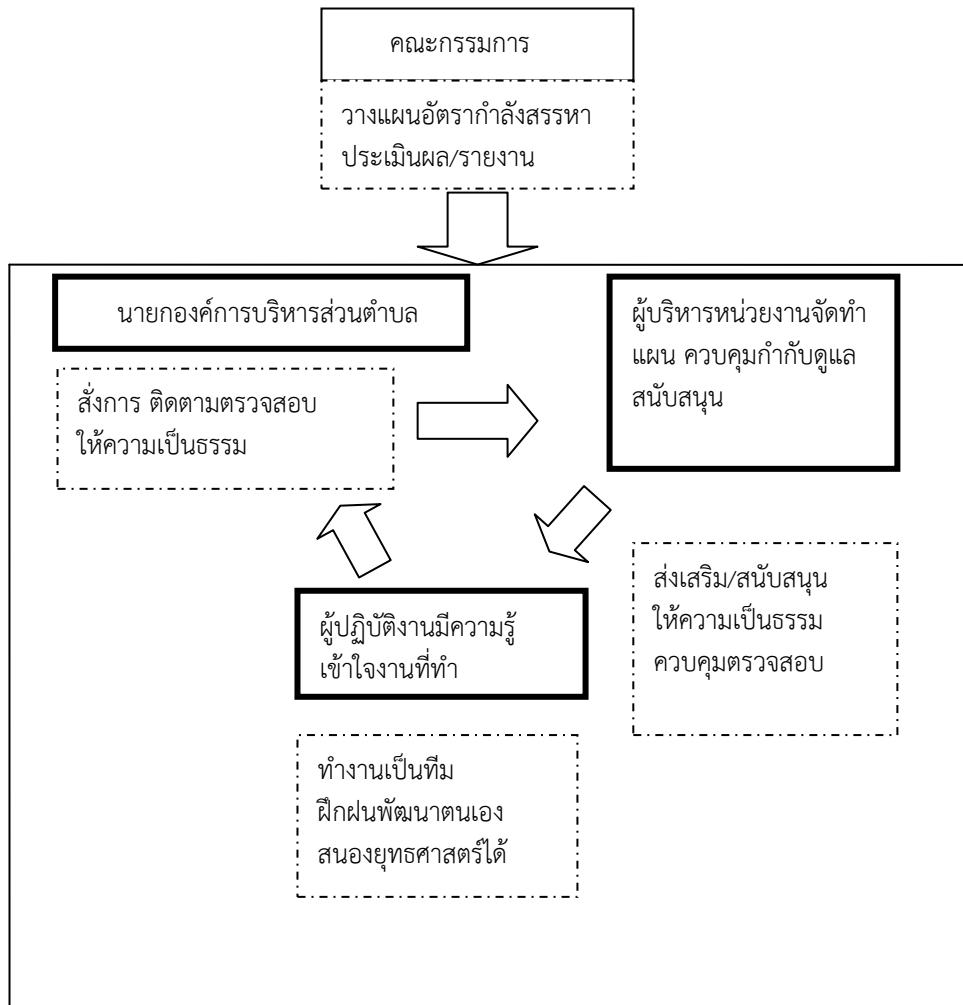
จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาคูคลากร



การพัฒนาคูคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว จะเป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการ เลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาคูคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้วที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

## ส่วนที่ 2 : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว

## ส่วนที่ 3 : เป้าหมาย

### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานทุกคน

### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้วทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ส่วนที่ 4 : 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 ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

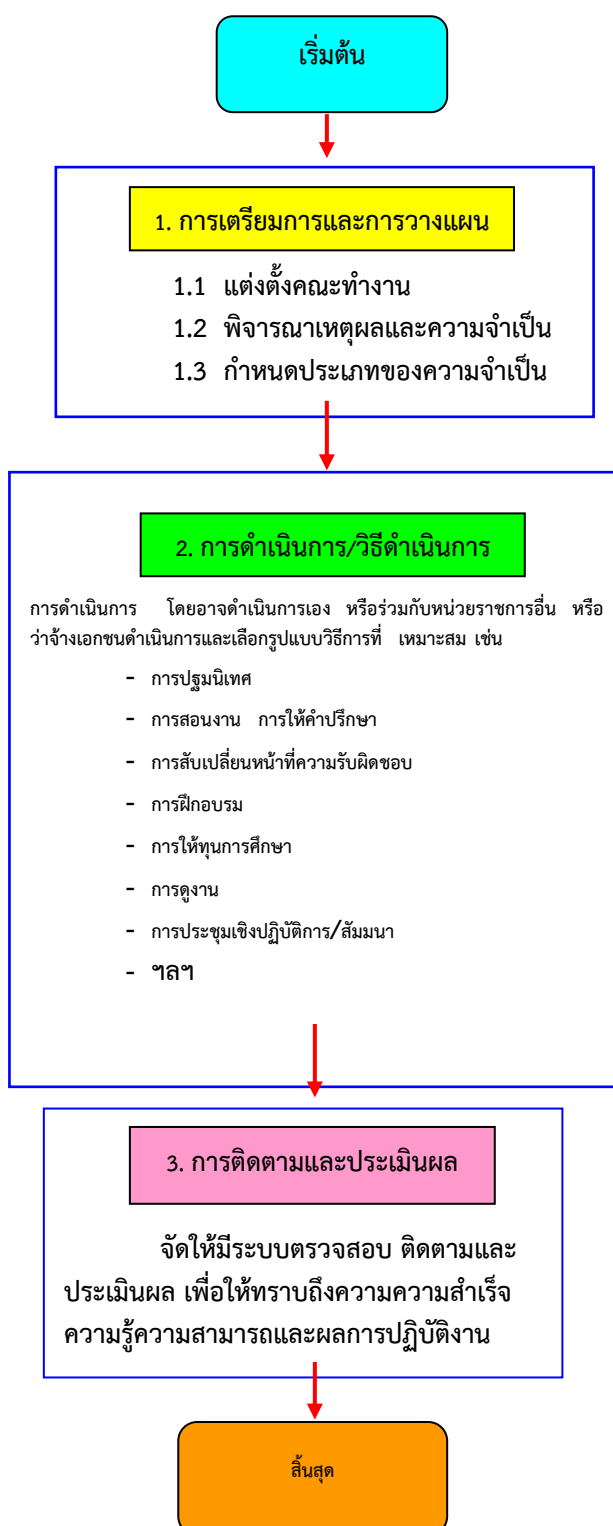
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## ส่วนที่ 5 : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้วจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว 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  
องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว**

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ  | ระยะเวลาดำเนินการ     | งบประมาณ       | หมายเหตุ |
|---|---|--|-----------------------|----------------|----------|
| <p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล<br/>ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ<br/>พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p> | <p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ<br/>ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์<br/>และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้<br/>หลักสูตร 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. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา<br/>ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้<br/>ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน<br/>ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ<br/>พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน<br/>ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มี<br/>โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> | <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br/>หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ /<br/>สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา<br/>และอื่น ๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษาระดับ<br/>ปริญญาตรี ปริญญาโท และ<br/>หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> </ul> <p>- ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br/>หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ<br/>ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</p> | <p>พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓</p> | <p>งบ อบต.</p> |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย   | แผนงาน/โครงการ  | วิธีการ   | ระยะเวลาดำเนินการ     | งบประมาณ       | หมายเหตุ |
|---|---|---|-----------------------|----------------|----------|
| <p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล<br/>ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ<br/>พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p> | <p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล<br/>ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้<br/>ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่<br/>อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม<br/>ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากประกาศ<br/>เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่น<br/>การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์<br/>เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p> | <p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br/>หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และ<br/>อื่น ๆ</li> <li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li> </ul> | <p>พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓</p> | <p>งบ อบต.</p> |          |

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย  | แผนงาน/โครงการ   | วิธีการ   | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|--|---|-------------------|----------|----------|
| เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล<br>ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ<br>พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี | <b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b><br>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน<br>ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน<br>และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว<br>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ<br>เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน<br>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส | ดำเนินการเองหรือร่วมกับ<br>หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้<br>- ปฐมนิเทศ<br>- ฝึกอบรม<br>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา<br>- การสอนงาน/ให้คำปรึกษา<br>และอื่น ๆ<br>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ<br>สถานที่บริการประชาชน | พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓    | งบ อบต.  |          |



บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ที่ | โครงการ   | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย<br>พนักงานส่วนตำบล                                   | งบประมาณ                                 | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ   | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ                           |
|-----|---|--|---|--|-----------------------|---|--|
| ๑   | โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.)<br>ในสังกัด   | - เพื่อพัฒนาความรู้และ<br>ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน                         | - พนักงานส่วนตำบล/<br>พนักงานครู/พนักงาน<br>จ้าง/ลูกจ้างประจำ | ๙๐,๐๐๐.-                                 | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - ได้รับความรู้และนำมา<br>ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                                | สำนักงานปลัดฯ                                      |
| ๒   | โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและ<br>จริยธรรมฯ   | - เพื่อพัฒนาและ<br>เสริมสร้างคุณธรรมและ<br>จริยธรรมในการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากร | - บุคลากรในสังกัด<br>ทุกคน                                    | ๓๐,๐๐๐.-                                 | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - บุคลากรมีคุณธรรมและ<br>จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ<br>บริการประชาชนและดำเนินชีวิต<br>ได้อย่างปกติสุข | สำนักงานปลัดฯ                                      |
| ๓   | โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/<br>สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น                                | - เพื่อนำความรู้ที่ได้มา<br>ประยุกต์ใช้ในการ<br>ปฏิบัติงาน                       | - คณะผู้บริหาร<br>- ส.ท./กำนัน/ผญบ.<br>- พนักงานส่วนตำบล      | ๓๐๐,๐๐๐.-                                | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่<br>ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กร<br>ได้ดี                              | สำนักงานปลัดฯ                                      |
| ๔   | โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร<br>(จัดโดยหน่วยงานภายนอก)                                       | - เพื่อพัฒนาความรู้และ<br>วิสัยทัศน์ในการทำงาน<br>ของผู้บริหาร                   | - พนักงานส่วนตำบล<br>ในตำแหน่งผู้บริหาร<br>ทุกคน              | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของแต่ละ<br>หลักสูตร | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการ<br>ทำงานเพิ่มมากขึ้น  | ทุกส่วนราชการและ<br>หน่วยงานภายนอก<br>ที่ดำเนินการ |
| ๕   | โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วน<br>ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง<br>(จัดโดยหน่วยงานภายนอก) | - เพื่อพัฒนาความรู้และ<br>การปฏิบัติงานในหน้าที่                                 | - พนักงาน/ลูกจ้าง<br>ในระดับปฏิบัติการ<br>ทุกคน               | เป็นไปตาม<br>รายจ่ายของแต่ละ<br>หลักสูตร | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - มีความรู้และปฏิบัติงานใน<br>หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>เพิ่มขึ้น                                 | ทุกส่วนราชการและ<br>หน่วยงานภายนอก<br>ที่ดำเนินการ |

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ที่ | โครงการ   | วัตถุประสงค์  | เป้าหมาย  | งบประมาณ | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ | ผลที่คาดว่าจะ<br>ได้รับ   | หน่วยงานที่<br>รับผิดชอบ      |
|-----|---|---|---|----------|-----------------------|---|-------------------------------|
| ๖   | โครงการสนับสนุนการศึกษาให้ศึกษาต่อ<br>ในระดับ ป.ตรีและ ป.โท   | - เพื่อยกระดับความรู้<br>ความสามารถของ<br>บุคลากรให้สูงขึ้น             | - ตามจำนวนพนักงาน<br>ที่ผ่านการประเมินและ<br>ได้รับการคัดเลือกให้<br>ศึกษาต่อ | -        | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้<br>ความสามารถเพิ่มขึ้นและ อปท.<br>มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | สำนักงานปลัดฯ                 |
| ๗   | โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา  | - เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ<br>ทักษะ ประสบการณ์ใน<br>การบริหารจัดการศึกษา   | - บุคลากรในสังกัดส่วน<br>การศึกษา   | ๓๐,๐๐๐.- | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้<br>ความเข้าใจทักษะและ<br>ประสบการณ์ในการจัดการด้าน<br>การศึกษา            | ส่วนการศึกษาฯ                 |
| ๘   | โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของ<br>ส่วนราชการภายในด้านแผนงาน<br>งบประมาณ                               | - เพื่อเพิ่มศักยภาพและ<br>ประสิทธิภาพในการ<br>จัดเก็บภาษี               | - บุคลากรในสังกัดส่วน<br>การคลัง  | ๓๐,๐๐๐.- | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | - พนักงานได้รับความรู้และ<br>สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม<br>เป้าหมาย  | งานจัดเก็บรายได้              |
| ๙   | โครงการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ<br>เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม<br>ในการจัดทำงบประมาณของ อปท. | - เพื่อพัฒนาศักยภาพ<br>และการมีส่วนร่วมในการ<br>จัดทำงบประมาณของ<br>อปท | - บุคลากรที่เกี่ยวข้อง<br>ในการจัดทำงบประมาณ<br>ของ อบต. หินแก้ว              | ๓๐,๐๐๐.- | พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓         | -   | ทุกส่วนราชการ<br>ที่ดำเนินการ |

## ส่วนที่ 6 : การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว 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 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## ส่วนที่ 7 : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการ ที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้อง กับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ