



# แผนพัฒนา บุคลากร



Human Development Planning

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ๒ ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

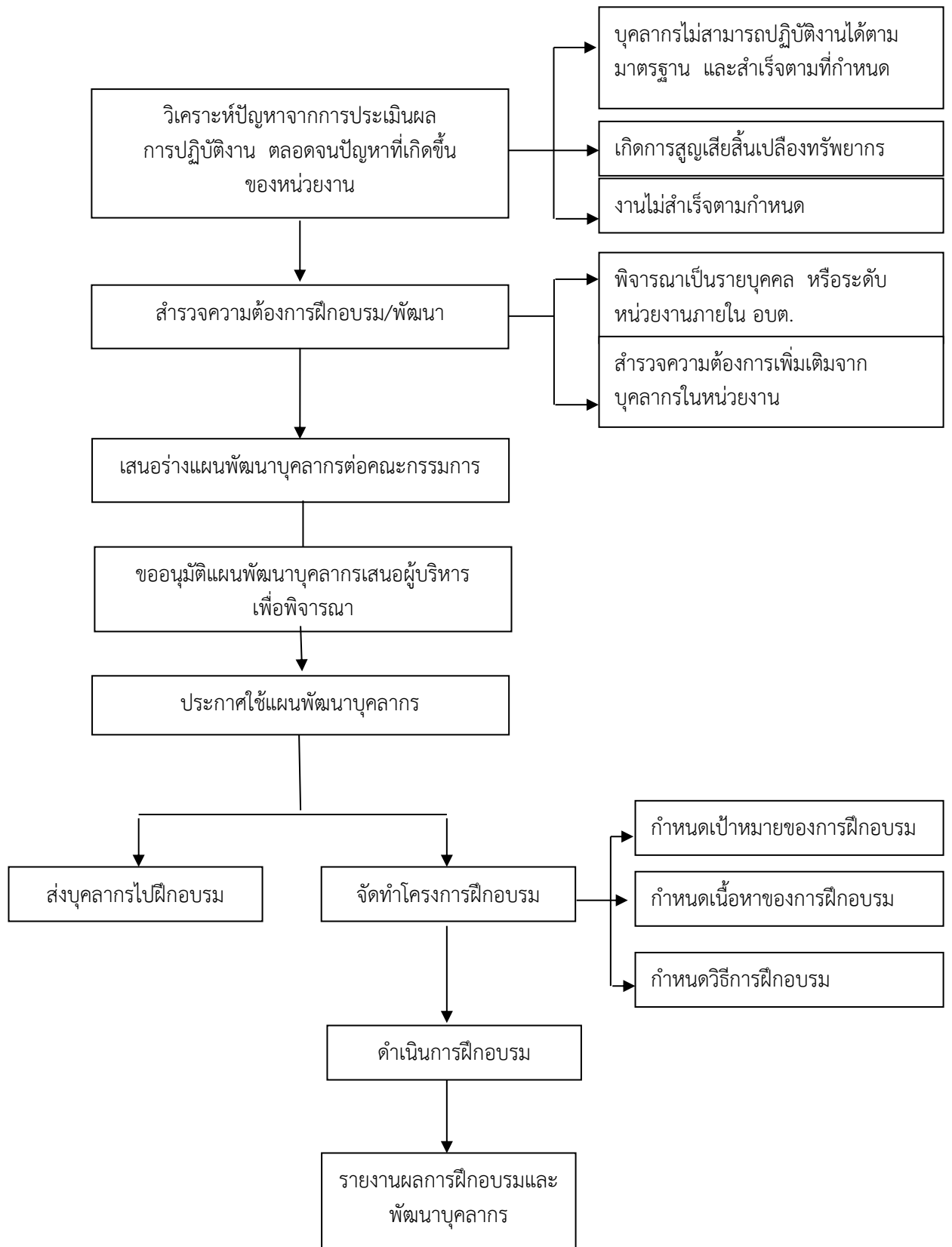
เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๖๙ จึงได้ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอนคลอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทางด้านบริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขอนคลอง จึงได้หาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐนะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดใน ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

#### ๑.๓ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบ ต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อ แสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการ พัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายใน ้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

## ๒. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



### ๓. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ตามที่กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒

- **ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอทุ่งหัวฝ้าย อยู่ห่างจากอำเภอทุ่งหัวฝ้ายเป็นระยะทาง ๒๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดสตูลเป็นระยะทาง ๘๐ กิโลเมตร

- **อาณาเขต**

ทิศเหนือ ติดกับตำบลทุ่งบุหลัง อำเภอทุ่งหัวฝ้าย จังหวัดสตูล

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลแหลมสน อำเภอละงู จังหวัดสตูล

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลนาทอน อำเภอทุ่งหัวฝ้าย จังหวัดสตูล

ทิศตะวันตก ติดกับ ทะเลอันดามัน

- **เนื้อที่** องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นมีพื้นที่ทั้งหมด ๑๔.๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘,๘๑๒.๕๐ ไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่

- **ลักษณะภูมิประเทศ** สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีสภาพเป็นที่ราบประกอบด้วยพื้นที่การเกษตร พื้นที่ป่าชายเลน ตลอดแนวถนนและชายฝั่ง

- **เขตการปกครอง** ประกอบด้วย ๔ หมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นเต็มทุกหมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านขอนแก่นตะวันออก ผู้ใหญ่บ้าน นายสมนึก ขุนแสง

หมู่ที่ ๒ บ้านราไวย์ใต้ ผู้ใหญ่บ้าน นายชาญวิทย์ พันทอง

หมู่ที่ ๓ บ้านขอนแก่นตะวันตก ผู้ใหญ่บ้าน นายประเสริฐ ขวางเส้น

หมู่ที่ ๔ บ้านราไวย์เหนือ กำนัน นายประพันธ์ ขาวดี

- **ประชากร** ประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๒,๗๘๖ คน แยกเป็นชาย ๑,๔๐๐ คน หญิง ๑,๓๘๖ คน จำนวน ๗๕๙ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านขอนแก่นตะวันออก	๑๓๒	๒๔๓	๒๔๑	๔๘๔
๒	บ้านราไวย์ใต้	๑๙๔	๓๖๓	๓๗๑	๗๓๔
๓	บ้านขอนแก่นตะวันตก	๒๒๒	๔๐๕	๔๑๙	๘๒๔
๔	บ้านราไวย์เหนือ	๒๑๑	๓๘๙	๓๕๕	๗๔๔
<b>รวม</b>		<b>๗๕๙</b>	<b>๑,๔๐๐</b>	<b>๑,๓๘๖</b>	<b>๒,๗๘๖</b>

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

##### วิสัยทัศน์

“แหล่งท่องเที่ยวเด่น โครงสร้างพื้นฐานดี ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมน่าอยู่”

##### พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ให้มีและบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว

๒. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี มีการศึกษาและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ทัวถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขต อบต.
๕. ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลทางธรรมชาติ
๗. สร้างระบบบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างมีระบบ
๘. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล

#### เป้าประสงค์

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและเผยแพร่สู่สาธารณชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น
๓. ประชาชนอยู่ดีกินดีและชุมชนปลอดภัย
๔. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานทัวถึงและเพียงพอ
๕. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้สืบทอดสู่คนรุ่นหลังและดำรงไว้
๖. ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
๗. มีระบบบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชน

#### ๔. ข้อมูลด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จ.สตูล) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม

#### สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

### มีอัตรากำลัง ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)                   | จำนวน ๑ อัตรา       |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)                | จำนวน ๑ อัตรา       |
| ๓. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา       |
| ๔. นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติกร-ชำนาญการ)             | จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง) |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                           | จำนวน ๑ อัตรา       |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน                          | จำนวน ๑ อัตรา       |

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| ๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | จำนวน ๑ อัตรา |

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| ๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. พนักงานขับรถยนต์               | จำนวน ๑ อัตรา |

#### พนักงานจ้างทั่วไป

- |            |               |
|------------|---------------|
| ๑๒. ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------|---------------|

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### มีอัตรากำลัง ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ๑. นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น   | จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)  |
| ๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ                           | จำนวน ๑ อัตรา        |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)           | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |

#### ลูกจ้างประจำ

- |                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------|---------------|

#### พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

**๓. กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

**มีอัตรากำลัง ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

- ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

- ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม ของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ สนับสนุนการเล่นกีฬา การให้คำแนะนำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

**มีอัตรากำลัง ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

- ๑. นักบริหารงานการศึกษา(ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)
- ๓. ครู คศ. ๒ จำนวน ๒ อัตรา
- ๔. ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

- ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ**

- ๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง๑)

**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานติดต่อประสานงาน งานธุรการ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดต่อประเมินผลสุขาภิบาล การจัดหาอาคารสถานที่ คุณภาพน้ำอุปโภคบริโภค การควบคุมกิจการตลาด ควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาความสะอาด กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การควบคุมและการจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

**มีอัตรากำลัง ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

**๖. กองส่งเสริมสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน งานศูนย์เยาวชน งานฝึกอบรมพัฒนาการ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

**มีอัตรากำลัง ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)

จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ**

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหัว จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองคลัง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคลาน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองคลัง</b> พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีข้อมูลพ้องกับ กสด.
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง มีข้อมูลพ้องกับ กสด.
๕	<b>ลูกจ้างประจำ</b> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
.	<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองช่าง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองช่าง</b>								
	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ <b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง มีข้อมูลพันกับ กสส. ว่าง
	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างภารกิจ <b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b> ๗ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
	<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนตำบล เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง มีข้อมูลพันกับ กสธ.
๒	พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กองสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานจ้างภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	

## ๕. การวิเคราะห์บุคลากร

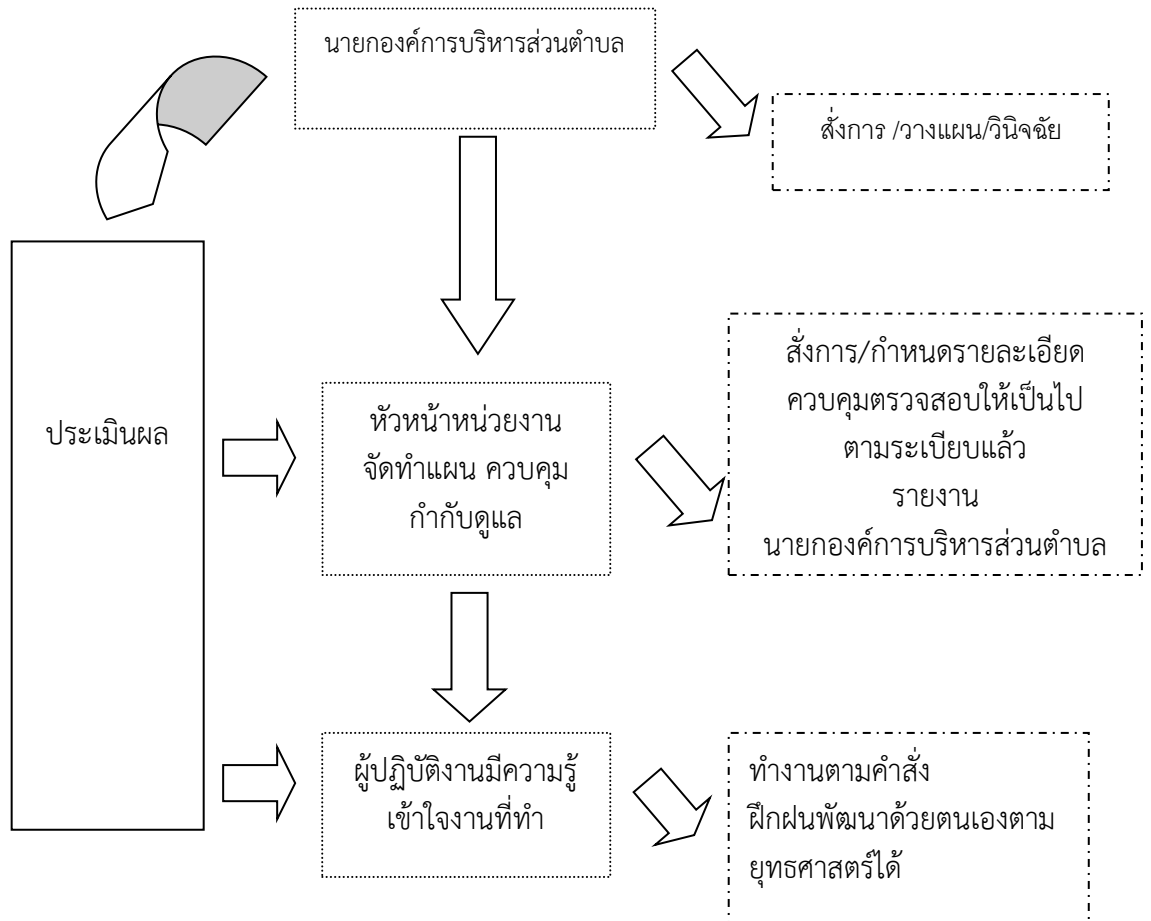
การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการวางแผนอัตรากำลังในอัตราเหมาะสม ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. บุคลากรมีการปรับตัวอยู่เสมอและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ๕. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย อยู่ในวัยทำงาน	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. บุคลากรมีความคุ้นเคยกันใกล้ชิดกัน การประสานงานเป็นไปได้โดยง่าย ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาวะหนี้สิน ทำให้เกิดสุมเสี่ยงต่อการรับเงินนอกระบบ

## ๕.๑ การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

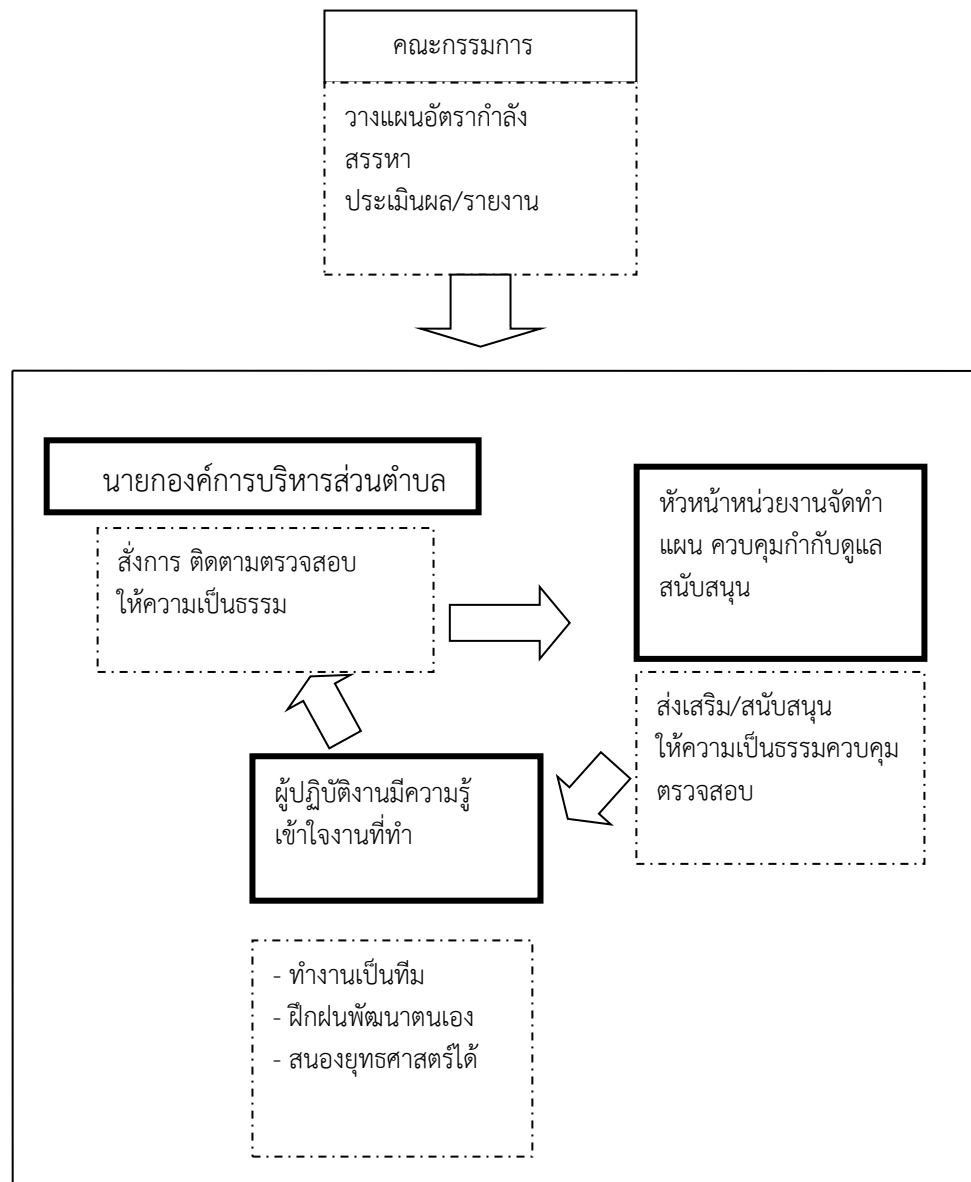
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p> <p>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร สาธารณสุข</p> <p>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p> <p>๖. บุคลากรมีการโอน(ย้าย)บ่อยทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๗. พฤติกรรมการให้บริการ (Service Mind) ยังไม่ได้มาตรฐาน</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</p> <p>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

### โครงสร้างปัจจุบัน



## โครงสร้างใหม่

การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒. เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

## ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จะมีความก้าวหน้า มั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

### ๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา		กลยุทธ์				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ ทันต่อยุค Thailand ๔.๐ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา		กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทูควาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๒	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๘๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองคลัง
๓	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๔	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๒๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๔๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม
๖	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	๕๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองช่าง
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานการแพทย์ฉุกเฉิน	๑๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยในองค์กรทำทุกปี ไม่ใช่ งบประมาณ)	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (กิจกรรมย่อย ระหว่างศูนย์ ไม่ใช่ งบประมาณทำทุกปี)	-	✓	✓	✓	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๓	กิจกรรมพัฒนาผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๔	กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	-	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๕	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสายงานของตนเอง	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๖	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	-	-	✓	✓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒	โครงการซ้อมแผนเตือนภัยสึนามิ	-	✓	✓	✓	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓	กิจกรรม ๕ ส.	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๔	โครงการรักษาน้ำ รักษาป่า รักษาแผ่นดิน	๒๐,๐๐๐	-	✓	✓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ ตำบลขอนแก่น	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	กิจกรรมแอปพลิเคชันกฎหมาย ปปช. มาตรา ๑๐๐ และ ๑๐๓ เพื่อ เครื่องมือในการสร้างเสริมองค์ความรู้ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๓	กิจกรรมการจัดทำแผนปราบปราม การทุจริตองค์การบริหารส่วนตำบล ขอนแก่น	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๔	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุง ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การ บริหาร ส่วนตำบลขอนแก่น	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการ ทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอนแก่น (ติดตามทุก ๆ ปี ไม่ใช้งบประมาณ)	-	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๒	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการ จัดซื้อ-จัดจ้าง	-	✓	✓	✓	กองคลัง (งานพัสดุ)
๔	กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการรณรงค์เชิดชูเกียรติ บุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและ ให้บริการประชาชนดีเด่น	-	-	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๖	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้าน วินัยและรักษาวินัย ในการทำงาน	ตาม ข้อบัญญัติ	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับภาวะการเป็นผู้นำ	ตามข้อบัญญัติ	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ตามข้อบัญญัติ	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่ตำบล ขอนคลาน	ตามข้อบัญญัติ	✓	✓	✓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และทุกส่วนราชการร่วมกัน
๒	โครงการจัดกีฬาสคูนย์พัฒนาเด็กเล็กสัมพันธ์	๒๕,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
๓	โครงการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด อบต.ขอนแก่นคัพ	๑๐๐,๐๐๐	✓	✓	✓	กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๔	โครงการ อบต.ขอนแก่น พบประชาชน	๕,๐๐๐	✓	✓	✓	สำนักงานปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๔	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	-	✓	✓	✓	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	-	✓	✓	✓	งานกรเจ้าหน้าที่

## ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง



## ๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑-๕ ราย	ตามระยะเวลาการบรรจุ	-อบต. -ท้องถิ่นจังหวัด -กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

## ๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๖	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	
๙	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๑	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๓	หลักสูตรครู/บุคลากรทางการศึกษา	ครู/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๑๕	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	

### ๓. หลักสูตรการเมืองการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	✓	✓	✓	-สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	-ท้องถิ่นจังหวัดฯ
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๘ ราย	✓	✓	✓	

## ๔. หลักสูตรส่งเสริมด้านคุณสมบัติส่วนตัว

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการ บริหาร	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ผู้บริหาร/ส.อบต. จำนวน ๓๑ ราย	✓	✓	✓	หน่วยดำเนินการ
๒	หลักสูตรการศึกษาคุณงานด้านการพัฒนาอาชีพ	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง / ผู้บริหาร / ส.อบต. จำนวน ๓๑ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/ผู้บริหาร/ส.อบต.จำนวน ๑๘ ราย	✓	✓	✓	

## ๕.หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง / ผู้บริหาร / ส.อบต. จำนวน ๓๑ ราย	✓	✓	✓	อบต.



## ส่วนที่ ๕

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสตูล หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

#### ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(๑) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

(๒) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

(๓) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหารตามโครงการดังต่อไปนี้

## ส่วนที่ ๒ การติดตามและประเมินผล

### ๑. องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ขอนแก่น ประกอบด้วย

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ      | กรรมการ           |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล          | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลขอนแก่น กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น  
ทราบ

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น  
สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดสตูล ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน  
อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี  
ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ  
นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

\*\*\*\*\*