



หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๕
๑.๒ วัตถุประสงค์	๗
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๗
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๒ การกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๑
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๒
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๓๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๘
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๙
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๔๔

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	๔๕
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๔๕
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๔๕
๔.๓ ค่านิยม	๔๕
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๕
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง	๔๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์กลาง	๕๒
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๕๒
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๕๓
๕.๓ บทสรุป	๕๓

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (และแก้ไขเพิ่มเติม) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนา พนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ตุลาคม ๒๕๔๕ (และแก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๒๕๘ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล นางาม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนางามกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนมในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งโดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางามเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาหรือดูงาน

๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต.และเมืองพัทยา)ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่าง หรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การสาธารณสุข
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ

๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลนางามได้มีการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

(๑)ภารกิจหลัก

- ๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๒)การกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง

๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบลนางาม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นละ ๕ ข้อ เช่น

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

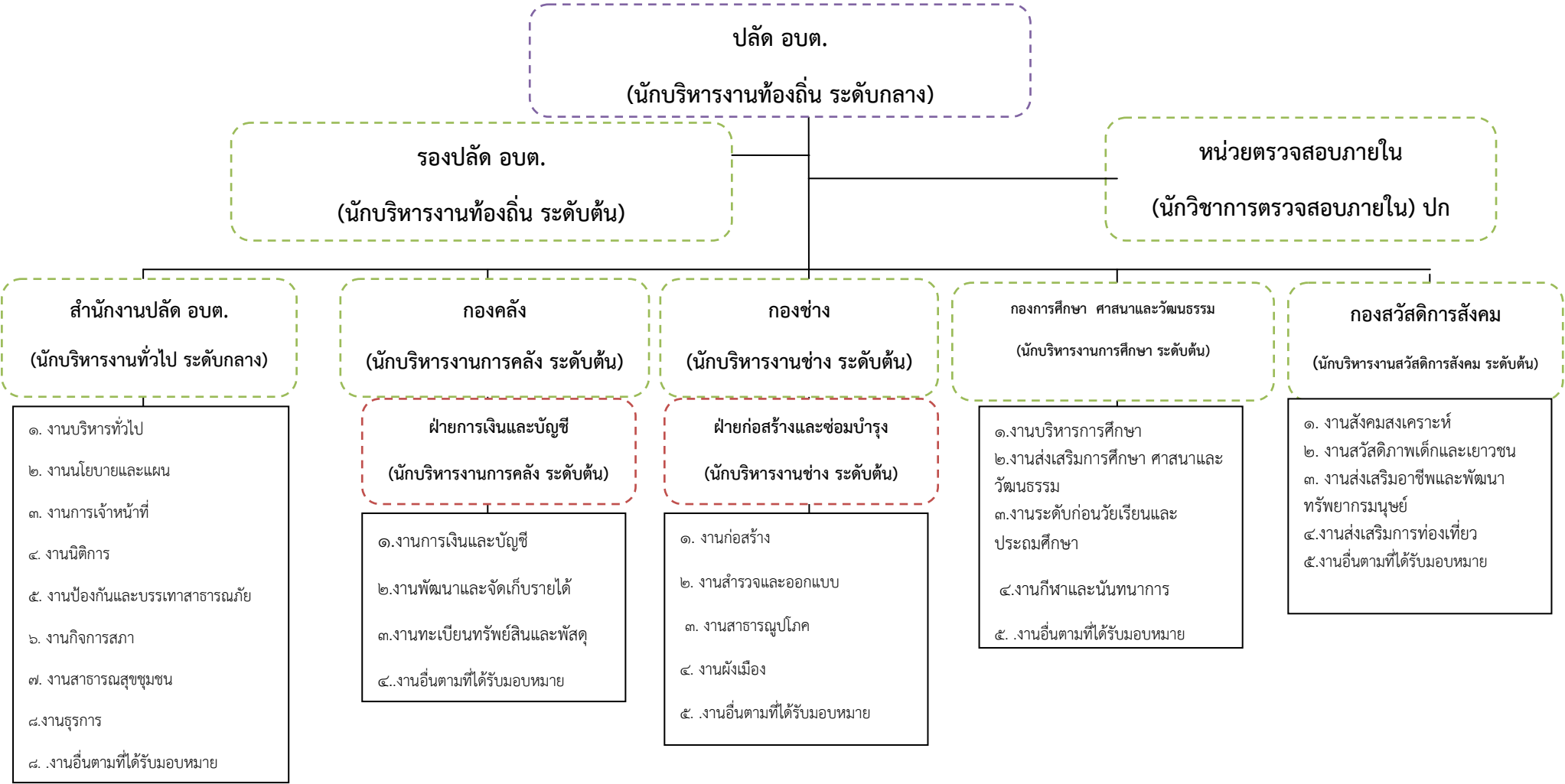
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	ครูผู้ดูแลเด็ก/ ผอ.ศพด.	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	๒	-	๖	๔	๒	๒	๕	๒	๒๓
ว่าง	-	๑	๑	-๑	๒	-	๒	-	๗
รวม	๒	๑	๗	๕	๔	๒	๗	๒	๓๐

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง
- งานรัฐพิธี	- งานรัฐพิธี
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	-งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
-งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก การสรรหาบุคลากร	-งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก การสรรหาบุคลากร
-งานทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	-งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
-งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
-งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง	-งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง
-งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา	-งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา
-งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ และความชอบเป็นการพิเศษ	-งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การให้บำเหน็จ และความชอบเป็นการพิเศษ
-งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	-งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
-งานการลาพักผ่อนประจำปี และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-งานการลาพักผ่อนประจำปี และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. (ต่อ)	๑. สำนักปลัด อบต.(ต่อ)
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานนโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ
-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
-งานติดตามและประเมินผล	-งานติดตามและประเมินผล
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ
- งานกฎหมายและนิติกรรม	- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบังคับตำบล	- งานข้อบังคับตำบล
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอำนวยความสะดวก	- งานอำนวยความสะดวก
-งานป้องกัน	-งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือ	- งานช่วยเหลือ
- งานกู้ภัย	- งานกู้ภัย
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
งานด้านสุขศึกษา	งานด้านสุขศึกษา
งานสาธารณสุขมูลฐาน	งานสาธารณสุขมูลฐาน
งานโภชนาการ	งานโภชนาการ
งานสุขภาพจิต	งานสุขภาพจิต
งานอนามัยโรงเรียน	งานอนามัยโรงเรียน

งานอนามัยแม่และเด็ก	งานอนามัยแม่และเด็ก
งานวางแผนครอบครัว	งานวางแผนครอบครัว
งานป้องกันและควบคุมโรค	งานป้องกันและควบคุมโรค
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๑.๗ งานรักษาความสะอาด	๑.๗ งานรักษาความสะอาด
งานกวาดล้างทำความสะอาด	งานกวาดล้างทำความสะอาด
งานขนถ่ายขยะมูลฝอย	งานขนถ่ายขยะมูลฝอย
งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย	งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย
งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี
๒.๑.๑ งานการเงิน	๒.๑.๑ งานการเงิน
- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน
- งานตรวจสอบบัญชี	- งานตรวจสอบบัญชี
-งานสถิติการเงินการคลัง	-งานสถิติการเงินการคลัง
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๒.๒.๑ งานการบัญชี	๒.๒.๒ งานการบัญชี
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานการเงินและงบทดลอง	- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๒.๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๒.๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
และยานพาหนะ	และยานพาหนะ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓.๑.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑.๑ งานก่อสร้าง
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง	- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
-งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี	-งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
-งานควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-งานควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๓.๒.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประเมินผล	- งานประเมินผล
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
-งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	-งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
-งานปรับปรุงภูมิทัศน์	-งานปรับปรุงภูมิทัศน์
- งานออกแบบ	- งานออกแบบ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ
-งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	-งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
-งานเกี่ยวกับงานประปา	-งานเกี่ยวกับงานประปา
- งานจัดตกแต่งสถานที่	- งานจัดตกแต่งสถานที่
-งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๑ งานการศึกษา	๔.๑ งานการศึกษา
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา
งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย	งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย
-งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา	-งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานโรงเรียน	- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน	- งานกิจการนักเรียน
-งานขยายโอกาสทางการศึกษา	-งานขยายโอกาสทางการศึกษา
-งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์	-งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์
-งานเครือข่ายทางการศึกษา	-งานเครือข่ายทางการศึกษา
- งานศึกษานิเทศ	- งานศึกษานิเทศ
-งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร	-งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
-งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	-งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
-งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	-งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
-งานการกีฬาและนันทนาการ	-งานการกีฬาและนันทนาการ
-สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา	-สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
-งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ	-งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานการศึกษาปฐมวัย	งานการศึกษาปฐมวัย
งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน	งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
งานส่งเสริมสวัสดิการ	งานส่งเสริมสวัสดิการ
งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู	งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู
งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน	งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน
-งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	-งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
งานการศาสนา	งานการศาสนา
งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม
๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
งานสังคมสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง	งานสังคมสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
งานสงเคราะห์คนชรา พิกัดและทุพพลภาพ	งานสงเคราะห์คนชรา พิกัดและทุพพลภาพ
งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว	งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน	งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน
งานสำรวจ วิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ	งานสำรวจ วิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ
งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ	งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๕.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๕.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ	งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ
งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาลไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง	งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาลไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง
งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา	งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา
งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน	งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน
งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ	งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕.๓ งานพัฒนาชุมชน	๕.๓ งานพัฒนาชุมชน
งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง	งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
งานจัดระเบียบชุมชน	งานจัดระเบียบชุมชน
งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน
งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน	งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน
งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม	งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
งานส่งเสริมอาชีพ และรายได้ให้แก่ประชาชน	งานส่งเสริมอาชีพ และรายได้ให้แก่ประชาชน
งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี	งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน
-งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	-งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
-งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท	-งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
-ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	-ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
-งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน	-งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
-การเก็บรักษา พักและทรัพย์สิน	-การเก็บรักษา พักและทรัพย์สิน
-งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล	-งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
-งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด	-งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด
งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ	งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ
งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ	งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง	งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง
งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีรายละเอียดดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๑ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	- อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก	๔ อัตรา
๔.๓ ครูผู้ช่วย	๒ อัตรา (ว่าง๒) (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๔.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ อัตรา
๔.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ อัตรา (ว่าง๑)
๔.๖ พนักงานจ้างทั่วไป	๒ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	- อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑ อัตรา
--------------------------------------	---------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัด อบต.								
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
<u>งานบริหารงานบุคคล</u>								
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
<u>งานนโยบายและแผน</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อส.)	๑	๑	๑	๑				
<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
<u>งานสาธารณสุขและอนามัย</u>								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
<u>งานสารบรรณ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑				

ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน ฯ	๑	๑	๑	๑				อยู่ระหว่าง การสรรหา
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๒	๒	๒	๒				
คนสวน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑				
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔				
ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑				อยู่ระหว่าง การสรรหา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑				อยู่ระหว่าง การสรรหา
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
รวม	๒๔	๒๖	๒๖	๒๖				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานการบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (/ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑				อยู่ระหว่างการ สรรหา
งานพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วย จพง. รุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วย จพง. จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
รวม	๙	๙	๙	๙				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				อยู่ระหว่างการสรรหา
งานฝีมือ								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑				อยู่ระหว่างการสรรหา
งานออกแบบและควบคุมงาน								
นายช่างโยธา(อส.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถ (รถยนต์กระบะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐		-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารการศึกษา</u>								
นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕				ขอใช้ บ.ช.กสธ.
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				ขอใช้ บ.ช.กสธ.
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕		-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง..ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕	๕	๕	๕		-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้ บ.ช.กสอ.
รวม	๑	๑	๑	๑		-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักงานปลัด ฯ	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖		-	-	คงเดิม
กองคลัง	๙	๙	๙	๙		-	-	คงเดิม
กองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-		คงเดิม
กองการศึกษา ฯ	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-		คงเดิม
กองสวัสดิการสังคม	๕	๕	๕	๕		-	-	คงเดิม
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	๑	๑	๑				คงเดิม
รวมทั้งสิ้น	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖				

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๐๑	-	๑	๓	๔		๘
	๐๒			๒	๒		๔
	๐๓			๒			๒
	๐๔				๒		๒
	๐๕			๑	๑		๒
	๑๒			-	-	-	-
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	-	-	๕	-	๕
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	๓	-	-	๔
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑๓	-	๖	๑๐	๑	-	๓๐
รวม	๑๓	-	๘	๒๑	๑๕	-	๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๒๒.๘๑	-	๑๔.๐๔	๓๖.๘๓	๒๖.๓๒	-	๑๐๐.๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑)นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔)นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นิติกร ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการศึกษา ๗) นักพัฒนาชุมชน ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) วิศวกรโยธา ๑๐) ครู	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานธุรการ

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๒	๑	๑	๗	
วิชาการ	-	-	-	๑	๒	๓	๑	-	๗	
ทั่วไป	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓	
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๒	๒	-	๕	
พนักงานจ้าง	-	-	๔	๑	๙	๔	๔	๓	๒๕	
รวม	-	-	๕	๒	๑๖	๑๔	๘	๕	๕๐	
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๑๐	๔	๓๒	๒๘	๑๖	๑๐	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๙	นิติกร	-	-	-	-
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๕	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๑๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑.เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จำนวน ..๕๒..ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาวินัยตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดวิธีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาศักยภาพโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถามการสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ(Workshop)หรือการสัมมนา(Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge)สร้างเสริมทักษะ (Skill)และทัศนคติ (Attitude)ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานการสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (OntheJobTraining) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติวิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองการฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาทักษะความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลวิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนักลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงานการวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย(Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นการหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นบุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัลมนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางธัญชนก เป็ญระเหม	ปลัด อบต	กลาง	รัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๐ ปี	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๐	๐	๐	
๒	-ว่าง-	รองปลัด อบต					๐	๐	๐	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>									
๓	นายอนุพงศ์ อนุลุม	หัวหน้าสำนักปลัด	กลาง	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๐ ปี	นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	๐	๐	๐	
๔	นางประภาพร ครุโสภา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ปี	นักทรัพยากรบุคคล	๐	๐	๐	
๕	นางสาวอัญชิตา สมเภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ปี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๐	๐	
๖	นายอรรถสิทธิ์ นวลตา	นิติกร	ชก	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ปี	นิติกร	๐	๐	๐	
๗	จำสืบเอกนพดล ยอดมงคล	จพง.ป้องกันฯ	อส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)	๓๑ ปี	จพง.ป้องกันฯ	๐	๐	๐	
๘	นางสาวณภาธริน นวลนุกูล	จพง.สาธารณสุข	ปง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ เดือน	จพง.สาธารณสุข	๐	๐	๐	
๙	นายพิเชฐ การุญ	จพง.ธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	จพง.ธุรการ	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>									
๑๐	นางนุชนาฏ เลิกภูเขียว	นักบริหารงานคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๙ ปี	นักบริหารงานคลังระดับต้น	๐	๐	๐	
๑๑	นางพัศวรรณ์ พลเชียงขวาง	นักบริหารงานคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐ ปี	นักวิชาการเงินและบัญชี	๐	๐	๐	
๑๒	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	-	-	-	๐	๐	๐	
๑๓	นางสาวจารุวรรณ บุตรครุฑ	นักวิชาการพัสดุ	ชก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๐ ปี	นักวิชาการพัสดุ	๐	๐	๐	
๑๔	นางสาวกนกอร ศรีดา	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี	จพง.จัดเก็บรายได้	๐	๐	๐	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>									
๑๕	นายเทพพร สงวนพงษ์	ผอ.กองช่าง	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๘ ปี	นักบริหารงานช่างระดับต้น	๐	๐	๐	
๑๖	นายแดน นวลตา	นายช่างโยธา	อาวุโส	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑ ปี	นายช่างโยธา	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	ต้น				๐	๐	๐	
๑๘	-ว่าง-	วิศวกรโยธา	ปก/ชก				๐	๐	๐	-
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>									
๑๙	นางชนิตา อริยวานิชย์	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี	-นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๐	๐	๐	
๒๐	นางสาวนาภาไลเทพคำราม	นักวิชาการศึกษา	ชก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ปี	นักวิชาการศึกษา	๐	๐	๐	
๒๑	นางจันทร์เพ็ญ ศรีขว้าง	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔ ปี	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๐	
๒๒	นางเยาวรัก โหระจันทร์	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓ ปี	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๐	
๒๓	นางครองสวัสดิ์ วรติยะ	ครู	ครูชำนาญการ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒ ปี	-ครูและบุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๐	
๒๔	นางสาวนิตยา แสนรงค์	ครู	ครูชำนาญ	ศึกษาศาสตร	๑๒ ปี	-ครูและบุคลากรทางการ	๐	๐	๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			การ	มหาบัณฑิต		ศึกษา				
๒๕		ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	๐	๐	๐	
๒๖	-ว่าง-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-		๐	๐	๐	
๒๗	-ว่าง-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	๐	๐	๐	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>									
๒๘	นางบุญทิพย์ กิจันดา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๐	๐	๐	
๒๙	นางสาวจุรีรัตน์ แซ่เตีย	นักพัฒนาชุมชน	ชก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๗ ปี	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	๐	๐	๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๓๐	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-		๐	๐	๐	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

“ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

๑) พัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบลนางามตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการจัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เช่น

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑. บุคลากรมีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงานพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น นโยบายการ บริหาร/การ พัฒนา	รายการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	การ ดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน											
				ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙
๑.ด้านการ สรรหา (การสรรหา และ เลือกสรร บุคคล) ๑.๑ การ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	การจัดทำ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ประกาศ ๑ ต.ค.๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศ และมีผล บังคับใช้ ๑ ต.ค.๖๖	←											→
๑.๒ การ ดำเนินการ สรรหาและ คัดเลือก บุคคล	๑.๒.๑ การคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศ ก. อบต.จังหวัด นครพนม	←											→
	๑.๒.๒. การ สอบคัดเลือก	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศ ก. อบต.จังหวัด นครพนม	←											→
	๑.๒.๓ อบต. นางาม ขอใช้ บัญชี กสธ. สอบแข่งขัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	อยู่ระหว่างรอ การขอใช้ บัญชีการสรร หาบาง ตำแหน่ง	←											→
	๑.๒.๔ การ สรรหา พนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศ ที่ ก.อบต. จังหวัด นครพนม กำหนด	←											→
	๑.๒.๕ การ แต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศ ที่ ก.อบต. จังหวัด นครพนม กำหนด	←											→
	๑.๒.๖ การ โอน การรับ โอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประกาศ และมีผล บังคับใช้ ๑ ต.ค.๖๖	←											→

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น นโยบายการ บริหาร/การ พัฒนา	รายการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	การ ดำเนินงาน	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน											
				ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙
	๑.๒.๗ การ สรรหา พนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	กำหนดการ สรรหาและ เลือกสรรหา ประกาศ ที่ ก.อบต.นา งาม กำหนด	←											→
	๑.๒.๘ การ แต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	กำหนดตาม สรรหาและ เลือกสรรหา ประกาศ ที่ ก.อบต. จังหวัด นครพนม กำหนด	←											→
	๑.๒.๙ การ ออกจาก ราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กำหนดตาม ประกาศ ที่ ก.อบต. จังหวัด นครพนม กำหนด	←											→
	๑.๒.๑๐ การ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กำหนดตาม ประกาศ ที่ ก.อบต. จังหวัด นครพนม กำหนด	←											→

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็น นโยบายการ บริหาร/การ พัฒนา	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	การ ดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน											
				ต.ค. .๖๘	พ.ย. .๖๘	ธ.ค. .๖๘	ม.ค. .๖๙	ก.พ. .๖๙	มี.ค. .๖๙	เม.ย. .๖๙	พ.ค. .๖๙	มิ.ย. .๖๙	ก.ค. .๖๙	ส.ค. .๖๙	ก.ย. .๖๙
๑. ด้านการ การพัฒนา ๑.๑จัดทำและ ดำเนินการ ตาม แผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีและ ดำเนินการ ตามแผน	โครงการ ฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ตั้งไว้ใน ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๑.ศึกษา ด้วยตัวเอง ๒.เรียนรู้ จากการ ปฏิบัติงาน ๓. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ๔.พี่เลี้ยง ๕.การสอน งาน ๖.ฝึกอบรม	←											→
๑.๒ สร้างและ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ อัตราเรียน ความรู้ตาม สายงาน	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ อัตราเรียน ความรู้เฉพาะ ด้านตามสาย งานเพื่อ พัฒนาความรู้ ได้ตลอดเวลา	ไม่ใช้ งบประมาณ	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผ่าน เว็บไซต์	←											→

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ใช้หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในการ

(๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

(๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมดังนี้
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕
- การพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘
- ประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘
- ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๓
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างและส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒]
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๔ (คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของพนักงานส่วนตำบล)
- ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔
- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิชาการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล)
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

https://www.nangam.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๐๗๖