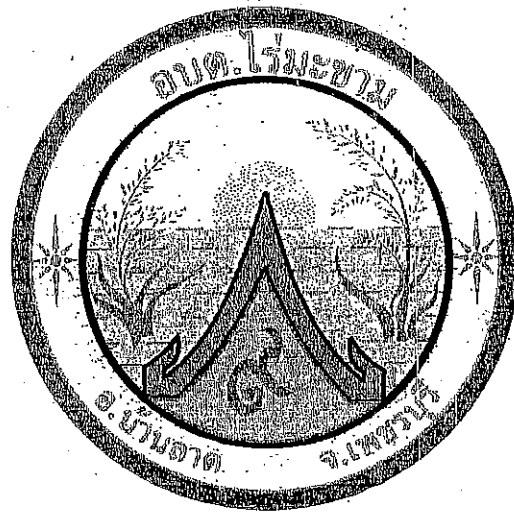




แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม  
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

1"/x.1

## คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามได้จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ โดยมีเนื้อหาหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และการติดตามประเมินผลซึ่งต้องจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจะได้นำไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาศูนย์ให้มีความก้าวหน้าตลอดจน มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

## สารบัญ

|                                                                     | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล                                          | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                   | ๖    |
| ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา                                          | ๒๒   |
| ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนา ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา และงบประมาณในการพัฒนา | ๑๓   |
| ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล                                     | ๒๖   |

### ภาคผนวก

- โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี

ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย การสร้างเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

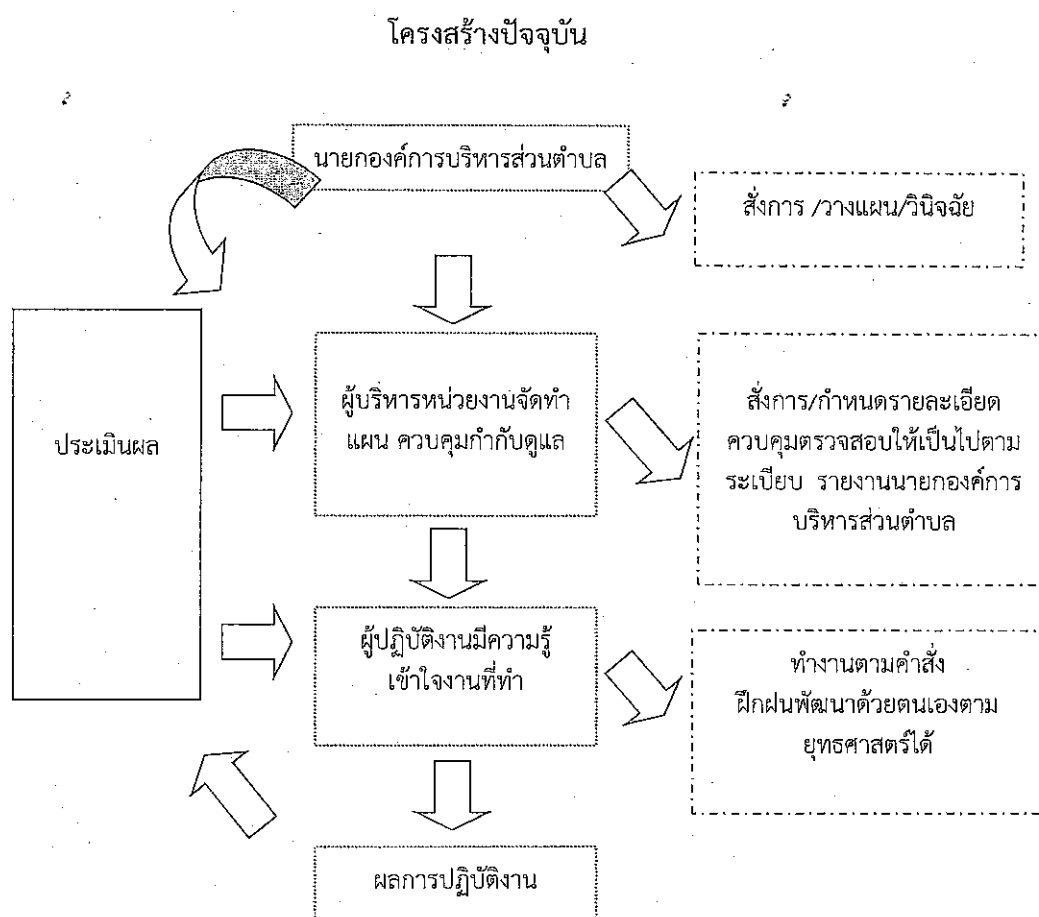
เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๕๙ - ๒๙๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

#### ๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร

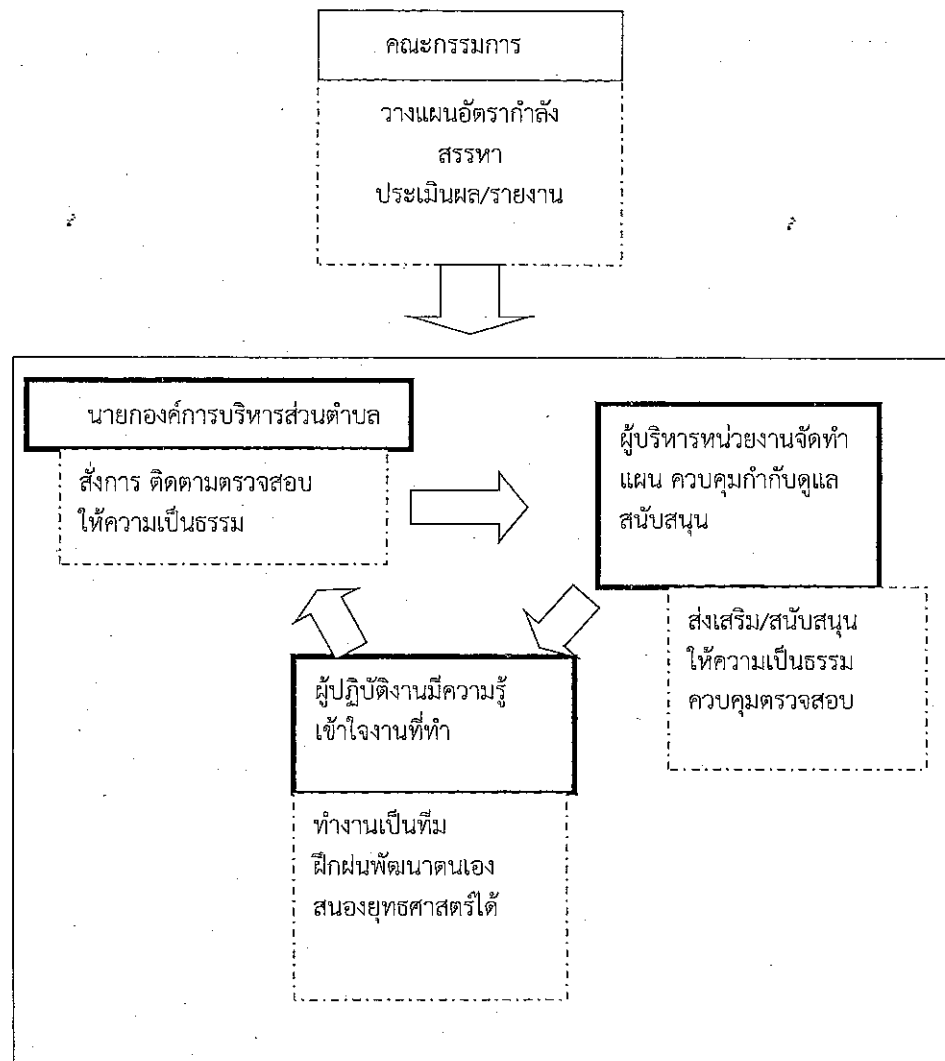
การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

| จุดแข็ง (Strengths)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | จุดอ่อน (Weaknesses)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</p> <p>๒. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานในคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๕. บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งทำให้มีการพัฒนาศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๖. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรในทุกปีซึ่ง อบต. จัดโครงการเองทำให้มีความสามัคคีกันและการทำงานเป็นทีมในองค์กรมากขึ้น</p> | <p>๑. มีการใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบราชการ</p> <p>๒. มีการหนีสิน</p> <p>๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ชัดเจน ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> |
| โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ภัยคุกคาม(Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ในเขตตำบลไร่มะขาม จึงเกิดความใกล้ชิด คั่นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย สามารถรับทราบปัญหา ข้อเท็จจริงต่างๆ ในตำบลได้ง่าย</p> <p>๒. สภาพแวดล้อมของตำบลไร่มะขามเป็นพื้นที่สีเขียว ปลอดภัยทำให้ไม่ค่อยมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องเงินเดือนที่ดีมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร</p> <p>๔. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</p>                                                                                            | <p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมักเข้ามามีบทบาทในการเรียกเงินคืนสวัสดิการต่างๆของบุคลากร</p> <p>๓. กระแสความนิยมในเรื่อง Social network ทำให้บุคลากรในองค์กรไม่มีสมาธิในการทำงาน</p> <p>๔. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล</p>                                                                 |

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามจะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

\*\*\*\*\*

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามประกอบด้วย

- ๑.๑ คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

#### ๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามโดยกำหนดขึ้น จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มี ศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและ ประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบ การฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ ๒ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

## ๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ๗.๒ การเตรียมการและการวางแผน

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

### ๗.๒ การดำเนินการพัฒนา

(๒) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือ

วิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมกับหน่วยราชการอื่น รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

#### ๒.๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

##### ๒.๔.๒ การเตรียมการและการวางแผน

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

##### ๒.๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

(๒) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมกับหน่วยราชการอื่น

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น



### ๑. การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



### ๒. การดำเนินการ/วิธีการ

- การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับ  
หน่วยราชการอื่น เช่น
- การปฐมนิเทศ                      - การสอนงาน การให้คำปรึกษา
  - การฝึกอบรม                        - การศึกษาดูงาน
  - การประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา



### ๓. การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล เพื่อให้  
ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ และผลการ  
ปฏิบัติงาน



สิ้นสุด

ส่วนที่ ๓  
หลักสูตรการพัฒนา

\*\*\*\*\*

| ลำดับ | หลักสูตรการพัฒนา                               | รายละเอียดการพัฒนา                                                                                                                                |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒     | หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ       | การพัฒนาด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น |
| ๒     | หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | การพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น                                |
| ๓     | ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง   | การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ                                                                          |
| ๔     | ด้านการบริหาร                                  | การพัฒนาในรายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น                   |
| ๕     | ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม                 | การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข             |

ส่วนที่ ๔

วิธีการ ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณในการพัฒนา

\*\*\*\*\*

| วิธีการพัฒนา   | แผนงาน / โครงการ                                                            | วัตถุประสงค์                                                                                                     | เป้าหมาย                                                               |                                                                   | งบประมาณ                                        | ระยะเวลาดำเนินการ      | ผลที่คาดว่าจะได้รับ                                                                                                                      | หน่วยงานดำเนินการ                                                                 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                                                             |                                                                                                                  | ระดับ                                                                  | จำนวน                                                             |                                                 |                        |                                                                                                                                          |                                                                                   |
| ๒. การบูรณาการ | ๒.๒ โครงการบูรณาการพัฒนาระบบงานใหม่                                         | - เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย                  | - ทัวไป<br>- วิชาการ                                                   | เท่ากับจำนวนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ | เป็นไปตาม<br>รายละเอียดของ<br>แต่ละ<br>หลักสูตร | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย<br>ประสิทธิภาพ                 | หน่วยงานภายนอก<br>- หน่วยงานราชการอื่น<br>- สำนักงานปลัด<br>องค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. การฝึกอบรม  | ๒.๒ โครงการฝึกอบรมในสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น | - เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่น                                                   | - อำนวยการ<br>ท้องถิ่น<br>- บริหาร<br>ท้องถิ่น                         | พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคน                               | เป็นไปตาม<br>รายละเอียดของ<br>หลักสูตร          | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น                                                          | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานราชการอื่น<br>- หน่วยงานภายนอก          |
|                | ๒.๒ โครงการฝึกอบรมสายงานผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น   | - เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ                                                             | - ทัวไป<br>- วิชาการ                                                   | พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารทุกคน                               | เป็นไปตาม<br>รายละเอียดของ<br>หลักสูตร          | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น                                                             | - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น<br>- หน่วยงานราชการอื่น<br>- หน่วยงานภายนอก          |
|                | ๒.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร พนักงานและพนักงานจ้าง           | - เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานจ้างส่วนตำบล และพนักงานจ้าง | - ทัวไป<br>- วิชาการ<br>- อำนวยการ<br>ท้องถิ่น<br>- บริหาร<br>ท้องถิ่น | ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง                          | ๑๐,๐๐๐                                          | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ | ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อการประชาชน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข | - สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล                                                 |

## ส่วนที่ ๕

### การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

\*\*\*\*\*

องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ไร่มะขามประกอบด้วย

|                                  |                        |
|----------------------------------|------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล     | เป็น ประธาน            |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล     | เป็น กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง            | เป็น กรรมการ           |
| ๔. นายช่างโยธา ชำนาญงาน          | เป็น กรรมการ           |
| รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง |                        |
| ๕. ครู ศศ.๑                      | เป็น กรรมการ           |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด              | เป็น กรรมการ           |
| ๗. นักจัดการงานทั่วไป            | เป็น กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามทราบ ดังนี้

๑. ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ
๒. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด
๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

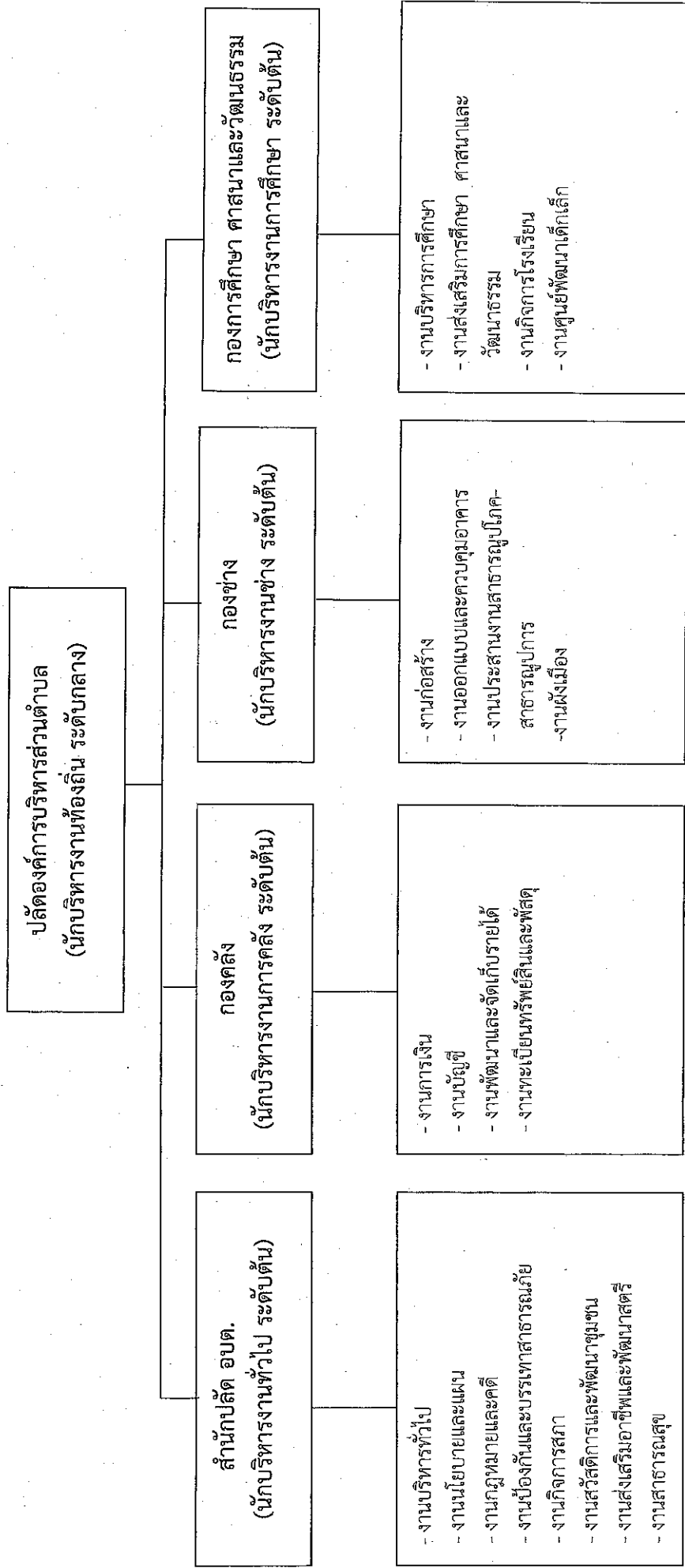
### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

# ภาคผนวก

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม โทร./โทรสาร ๐๓๒-๕๘๖๑๐๐  
ที่ พบ ๗๗๔๐๑/ ๒๕๖๐ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้แผนการพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามรายชื่อและตำแหน่ง ดังนี้

- |                            |                                                        |                   |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร   | ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ประธานกรรมการ |                   |
| ๒. น.ส.พัชรินทร์ เจริญธรรม | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม              | กรรมการ           |
| ๓. น.ส.รัชนิวรรณ สัยเวช    | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง                             | กรรมการ           |
| ๔. นายพินัย นาคแก้ว        | ตำแหน่ง นายช่างโยธา ชำนาญงาน                           | กรรมการ           |
|                            | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง                       |                   |
| ๕. นางธนวรรณ ดนตรี         | ตำแหน่ง ครู คศ.๑                                       | กรรมการ           |
| ๖. น.ส.กรวรรณ ศรีจันทร์    | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด                               | กรรมการ           |
| ๗. นายอิทธิพล นาคเนียม     | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป                             | กรรมการ/เลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นายอิทธิพล นาคเนียม)

นักจัดการงานทั่วไป

- พิจารณาแล้วเห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกรวรรณ ศรีจันทร์ )

หัวหน้าสำนักปลัด

- เห็นควรอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวพัชรินทร์ เจริญธรรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

อนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม โทร./โทรสาร ๐๓๒-๕๘๖๑๐๐

ที่ พบ ๓๗๔๐๑ /๒๕๖๐

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประชุมร่าง  
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม ที่ /๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สำหรับประกอบการจัดทำร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

### ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขามจะดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อการวิเคราะห์ภาระงาน ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

### ระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐

### ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใส เกิดความยุติธรรม และปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๐ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ในวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรมะขาม

ประธานคณะกรรมการ

- รับทราบ

๑. น.ส.พัชรินทร์ เจริญธรรม

๒. นายพินัย นาคแก้ว

๓. น.ส.รัชนิวรรณ สัยเวช

๔. น.ส.กรวรรณ ศรีจันทร์

๕. นางธนวรรณ ดนตรี

๖. นายอิทธิพล นาคเนียม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อ-สกุล                   | ตำแหน่ง           | ลายเซ็น | หมายเหตุ |
|--------------|-----------------------------|-------------------|---------|----------|
| ๑            | นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร       | ประธานกรรมการ     |         |          |
| ๒            | นางสาวพัชรินทร์ เจริญสุวรรณ | กรรมการ           |         |          |
| ๓            | นายพินัย นาคแก้ว            | กรรมการ           |         |          |
| ๔            | นางสาวรัชนิวรรณ สัยเวช      | กรรมการ           |         |          |
| ๕            | นางสาวกรวรรณ ศรีจันทร์      | กรรมการ           |         |          |
| ๖            | นางธนวรรณ ดนตรี             | กรรมการ           |         |          |
| ๗            | นายอิทธิพล นาคเนียม         | กรรมการ/เลขานุการ |         |          |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

-เมื่อคณะกรรมการเข้าประชุมครบองค์ประชุมแล้วผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ  
(นายก อบต.)

-ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ที่ ๒๐๕ /๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร ตำแหน่ง นายก อบต.ไร่มะขาม ประธานกรรมการ

๒. น.ส.พัชรินทร์ เจริญสุวรรณ ตำแหน่ง ปลัด อบต.ไร่มะขาม กรรมการ

๓. น.ส.รัชนิวรรณ สัยเวช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๔. นายพินัย นาคแก้ว ตำแหน่ง นายช่างโยธา ชำนาญงาน กรรมการ  
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง

๕. นางธนวรรณ ดนตรี ตำแหน่ง ครู คศ.๑ กรรมการ

๖. น.ส.กรวรรณ ศรีจันทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ

๗. นายอิทธิพล นาคเนียม ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป กรรมการ/เลขา ฯ

เพื่อให้กรรมการได้ดำเนินการกำหนดร่างแผนพัฒนาบุคลากรโดย

/สอดคล้อง ตามประกาศ.....

สอดคล้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

ที่ประชุม

-รับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ประธานฯ  
(นายก อบต.)  
กรรมการ  
(ปลัด อบต.)

ความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

-ขอมอบหมายให้ปลัด แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม
๒. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
๓. เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ประชุม

รับทราบตามที่กรรมการ/เลขานุการแจ้ง

ประธานฯ  
(นายก อบต.)

ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

-ขอมอบหมายให้ ปลัด อบต. ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

กรรมการ  
( ปลัด อบต.)

-ตามที่ประธานมอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำ ได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วน  
ตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้  
วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงาน  
ส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)  
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
(ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหาร ส่วน  
ตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ  
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕  
กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้  
ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน  
ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตาม  
กรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน  
ตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓  
ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

ที่ประชุม

-รับทราบตามที่กรรมการแจ้ง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ  
(นายก อบต.)

-ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขอให้ปลัด  
ได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-  
๒๕๖๓ ให้ที่ประชุมได้ทราบ

กรรมการ  
(ปลัด อบต.)

-ขอแจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร  
และขอให้กรรมการดูร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ –  
๒๕๖๓ ไปพร้อมๆกัน

- คำนำ

- บทนำ ประกอบด้วย

- หลักการและเหตุผล
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ขั้นตอนการดำเนินงาน
- การติดตามและประเมินผล

- แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา และ การติดตามและประเมินผล

- ภาคผนวก ประกอบด้วย

- เอกสารแนบท้าย กรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
- เอกสารแนบท้าย คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และบันทึกรายงานการประชุม

ประธานฯ  
(นายก อบต.)

-ตามที่ปลัดได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วมีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

-ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานฯ  
(นายก อบต.)

-ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อไม่มีกรรมการท่านใดเสนออะไรเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่าง แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่ประชุม

-มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ด้วยคะแนนเสียง ๗ คะแนน เป็นเอกฉันท์

ประธานฯ  
(นายก อบต.)

-เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๒๕๖๓ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอมอบหมายให้ ดำเนินดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓ จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ,ทราบถึง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเสนอร่าง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เพื่อเสนอให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามลงนาม ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานฯ (นายก อบต.) - มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน (นายก อบต.) - เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ (นายก อบต.) - มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ (ไม่มี) ถ้าไม่มีผมก็ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

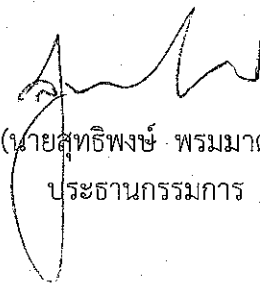


ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายอิทธิพล นาคเนียม)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

## สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม

ที่ ๒๐๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ - ข้อ ๒๕๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ดังนี้

- |                            |                                                        |                   |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร   | ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม ประธานกรรมการ |                   |
| ๒. น.ส.พัชรินทร์ เจริญวรรณ | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม              | กรรมการ           |
| ๓. น.ส.รัชนิวรรณ สัยเวช    | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง                             | กรรมการ           |
| ๔. นายพินัย นาคแก้ว        | ตำแหน่ง นายช่างโยธา ชำนาญงาน                           | กรรมการ           |
|                            | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง                       |                   |
| ๕. นางธนวรรณ ดนตรี         | ตำแหน่ง ครู ศศ.๑                                       | กรรมการ           |
| ๖. น.ส.กรวรรณ ศรีจันทร์    | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด                               | กรรมการ           |
| ๗. นายอิทธิพล นาคเนียม     | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป                             | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(ลงชื่อ).....

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม  
ที่ ๒๐๕ / ๒๕๖๐  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ข้อ ๒๕๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม ดังนี้

- |                            |                                                        |                   |
|----------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร   | ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม ประธานกรรมการ |                   |
| ๒. น.ส.พัชรินทร์ เจริญธรรม | ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม               | กรรมการ           |
| ๓. น.ส.รัชนิวรรณ สัยเวช    | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง                             | กรรมการ           |
| ๔. นายพินัย นาคแก้ว        | ตำแหน่ง นายช่างโยธา ชำนาญงาน                           | กรรมการ           |
|                            | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง                       |                   |
| ๕. นางธนวรรณ คนตรี         | ตำแหน่ง ครู คศ.๑                                       | กรรมการ           |
| ๖. น.ส.กรวรรณ ศรีจันทร์    | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด                               | กรรมการ           |
| ๗. นายอิทธิพล นาคเนียม     | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป                             | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิพงษ์ พรหมมาตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไ้มะขาม