



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

อำเภอ เมือง จังหวัด นครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙





สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๖
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๙
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๒๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๒๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๒๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๓๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๘
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๘
๔.๓ ค่านิยม	๓๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๙
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๕
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๕
๕.๓ บทสรุป	๔๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๔๗
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๔๙
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๕๐



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ



ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนที่ดี

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓. เพื่อพัฒนาระดับความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในภาพรวมต่อไป

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง เข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๕. เพื่อให้เกิดระบบการประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกัน

๖. เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด



๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑. การเตรียมการและวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการพัฒนา

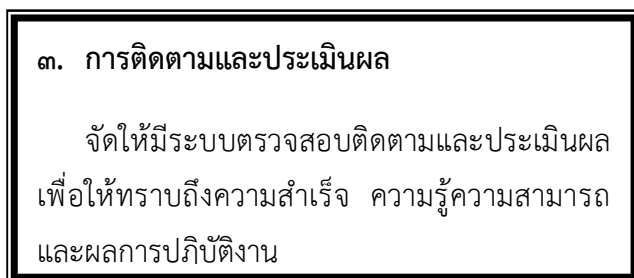
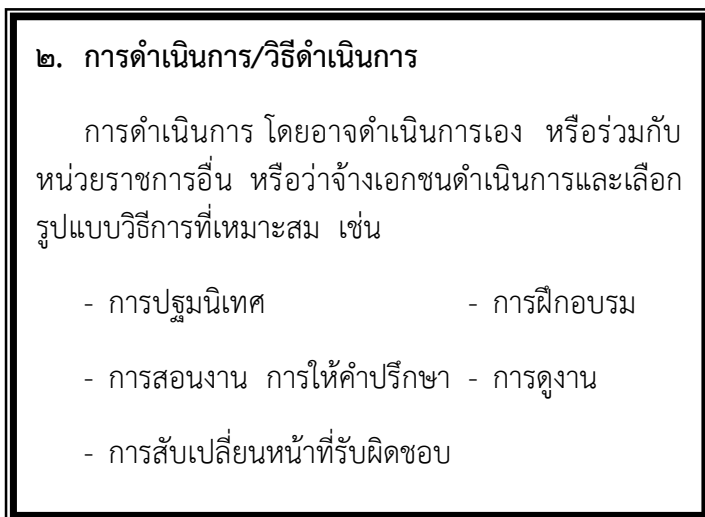
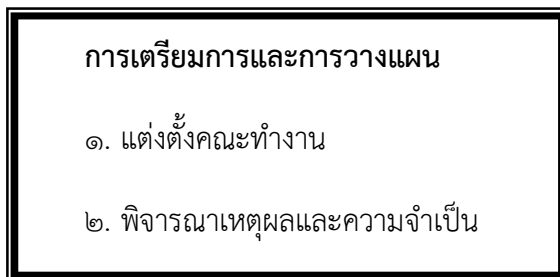
๑. การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือก แนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒. วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้



แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น



สิ้นสุด



๔. หลักสูตรการพัฒนา

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการ และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
 ๒. การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเองหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสมรวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
 ๓. การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการเองหรือโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
 ๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
 ๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
- *ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีภารกิจในด้านต่างๆ ตามกฎหมาย ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๑๗ (๑๓))
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๗ (๒๑))
- (๔) การสาธารณูปการ (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๓)
- (๕) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๕)
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๖)
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๖)
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๑)
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๒)

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ(มาตรา ๑๗ (๙))
- (๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๗)
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๐)
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๓)
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุม อบรมราษฎร (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๔)
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๕)



- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๗ (๗))
 - (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๗ (๒๒))
 - (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา ๑๗ (๒๓))
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนในเขต สภาทำบล (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑)
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๔๕ (๒)) ประกอบมาตรา ๑๗ (๑)
 - (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๑๗ (๑๗))
 - (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๗ (๔))
 - (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๗ (๑๕))
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๔๕ (๗)) ประกอบมาตรา ๑๗ (๕)
 - (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม มาตรา ๑๗ (๑๐)
 - (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม มาตรา ๑๗ (๑๑)
 - (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๘)
 - (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๗ ทวิ))
 - (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
 - (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา ๑๗ (๒๐))
 - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๒)
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)) ประกอบมาตรา ๑๗ (๒)
- (๒) สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒๕))
- (๓) ประสานและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๔๕ (๔)) ประกอบมาตรา ๑๗ (๓)
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๔๕ (๔)) ประกอบมาตรา ๑๗ (๔)
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ประกอบมาตรา ๑๗ (๒๖)

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาและภารกิจตามที่กล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้นำมาวิเคราะห์ และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จะต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาคูณภาพชีวิตของประชากร
๗. พัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๒) ภารกิจรอง

๑. ปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้า
๒. การจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค
๓. การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน
๔. การสนับสนุนการจัดการศึกษา
๕. สนับสนุนและอุดหนุนสถาบันทางศาสนา
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๗. สนับสนุนการป้องกัน บำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ส่งเสริมสวัสดิการนันทนาการ
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์



ซึ่งจากภารกิจตามที่กล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด กล่าวคือ เสริมสร้างศักยภาพอุตสาหกรรมที่ปราศจากมลพิษ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างเมืองให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน ส่งเสริมและสนับสนุนการด้าน logistics ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

(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) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่ครอบคลุมทั้งทางบก อากาศและทางน้ำ
๒. มีสนามบินที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับพื้นที่ต่างๆ
๓. นโยบายผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. พื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เอื้อต่อการประกอบอาชีพ
๕. กำลังแรงงานในพื้นที่มีมาก
๖. มีสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา



๗. มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
๘. มีสถานบริการด้านสุขภาพครอบคลุมทุกตำบล
๙. อปท.มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๐. อปท.มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการกีฬา
๑๑. มีกำลังประชาชน องค์กรจากภาครัฐ ทั้งในและนอกเขตเมือง เช่น ชตต. ชรบ. และอสม. รวมทั้งมีการเพิ่มกำลัง อส. ในเขตเมืองเพื่อดูแลความสงบเป็นกรณีพิเศษ
๑๒. มีชายแดนติดต่อประเทศมาเลเซีย และมีด่านชายแดน ๓ ด้าน ที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว การบริการ การลงทุน และการค้าชายแดน
๑๓. เป็นแหล่งผลิตสินค้าชุมชน/สินค้า OTOP ที่เป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่
๑๔. มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย และมีชื่อเสียงเป็นที่ต้องการของตลาด
๑๕. มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทองอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นศูนย์การเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง
๑๖. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีความหลากหลายทางธรรมชาติที่สมบูรณ์
๑๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้
๑๘. มีการจัดงานของดีเมืองนราเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๙. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย เช่น ป่าพรุ ป่าต้นน้ำ ป่าชายเลน แร่ทอง ดินขาว
๒๐. มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปะ วัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น มัสยิด ๓๐๐ ปี พุทธมณฑลเขากง เป็นต้น
๒๑. มีภาษาและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน
๒๒. มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิมมีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์
๒๓. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒๔. มีสถาบันทางศาสนา เช่น วัด มัสยิด
๒๕. บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒๖. มีบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เอื้อต่อการบริการประชาชน
๒๗. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมตลอดถึงผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนรับรู้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ถนนในพื้นที่ส่วนใหญ่ชำรุด และไม่ได้มาตรฐาน
๒. ขาดการจัดระบบจราจรเพื่อความสะดวกและปลอดภัยของผู้ใช้ถนน
๓. ขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง
๔. ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
๕. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ
๖. คุณภาพการศึกษาต่ำ



๗. ขาดแคลนแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการรักษาผู้ป่วยเฉพาะโรค
๘. ระบบการสื่อสารไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่เป็นอุปสรรคต่อการประสานงานด้านความมั่นคง
๙. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ในการป้องกันสาธารณสุขภัย
๑๐. การรวมกลุ่มผลิตยังไม่เข้มแข็ง และขาดการบริหารจัดการการผลิต
๑๑. ศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรในพื้นที่
๑๒. ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวประกอบกับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ไม่เอื้อ

ต่อการท่องเที่ยว

๑๓. ประชาชนขาดความรู้และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. มีการบุกรุกพื้นที่ป่า
๑๕. ขาดการประสานความร่วมมือภายในองค์กร

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เอื้อต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะนโยบาย การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓. มีนโยบายเร่งด่วนด้านการบริหารจัดการน้ำของรัฐบาล
๔. หน่วยงานในพื้นที่มุ่งเน้นการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๕. รัฐบาลประกาศให้การแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ
๖. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างสนามกีฬาขนาดใหญ่ในจังหวัดนราธิวาส
๗. มีการประสานความร่วมมือเรื่องการบรรเทาสาธารณภัยระหว่างประเทศ (ไทย-มาเลเซีย)

อย่างต่อเนื่องทำให้สามารถขยายความร่วมมือในด้านต่างๆ

๘. นโยบายด้านความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อยของทางราชการ
๙. พื้นที่ที่มีระบบส่งเสริมสินค้าชุมชน
๑๐. มีนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน จึงมีการสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ
๑๑. ภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณโครงการด้านเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการพระราชดำริ

พระราชดำริ

๑๒. กระแสความนิยมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชน

ในพื้นที่

๑๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีภารกิจโดยตรงในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีการบูรณาการงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๕. มีพิพิธภัณฑ์เมืองนราธิวาส



๑๖. หน่วยงานมีหลักธรรมาภิบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้พัฒนาระบบสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ e-plan ระบบ e-laas เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threat)

๑. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ผู้รับเหมาไม่มั่นใจในความปลอดภัย ทำให้ไม่กล้าเข้ามารับงานในพื้นที่

๒. ระบบโทรคมนาคมยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. ระบบชลประทานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๕. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ส่งผลในการพัฒนาพื้นที่ในทุกด้าน

๖. การส่งเสริมของภาครัฐไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน

๗. ปัญหาการเมืองระดับชาติทำให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง

๘. มีความแตกแยกทางความคิด ขาดความสามัคคี

๙. สภาพภูมิอากาศแปรปรวนทำให้เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น ไฟป่า น้ำท่วม

ดินถล่ม

๑๐. การเดินทางผ่านชายแดนไทย-มาเลเซียมีขั้นตอนมากไม่สะดวก ทำให้เกิดความล่าช้าในการเดินทางผ่านแดน

๑๑. การลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ต้องอาศัยภาครัฐช่วยบริหารจัดการทำให้ระบบเศรษฐกิจไม่เติบโต

๑๒. ปัจจัยการผลิตภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูง

๑๓. ขาดตลาดรองรับสินค้า

๑๔. ปัญหาดินเสื่อมโทรม ดินเปรี้ยว

๑๕. เด็กและเยาวชนรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาปฏิบัติ ทำให้ลี้มวัฒนธรรมอันดีงาม

ของท้องถิ่น

๑๖. การครอบงำทางวัฒนธรรมของข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี สื่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์อัตรากำลังของทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม ๑
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานบริหารงานทั่วไป								
งานเลขานุการผู้บริหาร								
งานกิจการสภา								
งานรัฐพิธี								
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+ ๑			กำหนดเพิ่ม



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานนิติกร								
พนักงานเทศบาล								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนิติกร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
พนักงานเทศบาล								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบัตรประจำตัวประชาชน -								
พนักงานเทศบาล								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรักษาความสงบ								
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานเทศกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานเทศบาล								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ (ตรวจการณ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขอให้อำนาจ



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานเก็บเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชีกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรมโยธา								
พนักงานเทศบาล								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรักษาความสะอาด								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คณงานประจำอระยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานประจำอระยะ	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
คณงาน	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน								
งานกิจการสตรีและคนชรา								
พนักงานเทศบาล								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานบริหารงานทั่วไป								
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน								
งานสังคมสงเคราะห์								
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ								
พนักงานเทศบาล								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการส่งเสริมการ ลงทุนและอาชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเทศบาล								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง								
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานสรรหาและเลือกสรร								
งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง								
งานบุคลากรทางการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
งานสิทธิและสวัสดิการ								
พนักงานเทศบาล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม								
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม								
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานเทศบาล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘๙	๒๙๕	๒๙๕	๒๙๕	+๖/-๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ อบจ.	-	๑	๗	๗๓	๑๙	-	๑๐๐
ลูกจ้างประจำ	๖	๒	๑	๑	-	-	๑๐
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑๑	๑๐	๗	๑๕	-	-	๔๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	๕	๑๐	-	-	๒๗
รวม	๒๓	๑๙	๒๐	๙๙	๑๙	-	๑๘๐
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๗๘	๑๐.๕๖	๑๑.๑๑	๕๕.๐๐	๑๐.๕๖		๑๐๐.๐๐



๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาที่เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป	๑) นักจัดการงานทั่วไป	๑) เจ้าพนักงานธุรการ
	๒) นักบริหารงานการคลัง	๒) นักทรัพยากรบุคคล	๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	๓) นักบริหารงานช่าง	๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓) เจ้าพนักงานพัสดุ
	๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔) นิติกร	๔) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
	๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๖) นักบริหารงานการศึกษา	๖) นักวิชาการเงินและบัญชี	๖) นายช่างโยธา
		๗) นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๗) นายช่างสำรวจ
		๘) นักวิชาการพัสดุ	๘) นายช่างเครื่องกล
		๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๙) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
		๑๐) นักประชาสัมพันธ์	
		๑๑) นักพัฒนาการท่องเที่ยว	
		๑๒) นักวิชาการสาธารณสุข	
		๑๓) พยาบาลวิชาชีพ	
		๑๔) นักกายภาพบำบัด	
		๑๕) นักวิชาการสุขาภิบาล	
		๑๖) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	
		๑๗) เกษตรกร	
		๑๘) ทันตแพทย์	
		๑๙) นายแพทย์	
		๒๐) วิศวกรโยธา	
		๒๑) สถาปนิก	
		๒๒) วิศวกรเครื่องกล	
		๒๓) นักพัฒนาชุมชน	
		๒๔) นักสังคมสงเคราะห์	
		๒๕) นักวิชาการศึกษา	
		๒๖) นักสันตนาการ	
		๒๗) นักฉุกเฉินการแพทย์	



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	< =	๒๕ -	๓๐ -	๓๕ -	๔๐ -	๔๕ -	๕๐ -	> =		
	๒๔	๒๙	๓๔	๓๙	๔๔	๔๙	๕๔	๕๙		
บริหารท้องถิ่น							๑	๑	๒	๕๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น					๗	๕	๙	๕	๒๖	๔๙.๖๕
วิชาการ		๘	๓	๗	๑๑	๓	๕	๑	๓๘	๓๙.๑๓
ทั่วไป		๓	๕	๕	๕	๕	๖	๕	๓๔	๔๓.๓๘
ลูกจ้างประจำ							๓	๗	๑๐	๕๖.๘๐
พนักงานจ้าง	๑	๑๑	๑๐	๙	๑๔	๘	๑๑	๖	๗๐	๔๐.๗๒
รวม	๑	๒๒	๑๘	๒๑	๓๗	๒๑	๓๕	๒๕	๑๘๐	๔๐.๘๑
คิดเป็นร้อยละ	๐.๕๖	๑๒.๒๒	๑๐.๐๐	๑๑.๖๗	๒๐.๕๖	๑๑.๖๗	๑๙.๔๔	๑๓.๘๙	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	๑	๑
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๑	นิติกร	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
๑๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
๑๗	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-
๑๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	-
๑๙	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
๒๐	พยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	-
๒๑	นักกายภาพบำบัด	-	-	-	-
๒๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-
๒๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๒๔	เภสัชกร	-	-	-	-
๒๕	ทันตแพทย์	-	-	-	-
๒๖	นายแพทย์	-	-	-	-
๒๗	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๒๘	สถาปนิก	-	-	-	-
๒๙	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-
๓๐	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๓๑	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
๓๒	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๓๓	นักสันตนาการ	-	-	-	-
๓๔	นักฉุกเฉินการแพทย์	-	-	-	-
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	๑
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	๒
๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๓๘	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-



ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
๔๐	นายช่างโยธา	๑	-	-	๑
๔๑	นายช่างสำรวจ	-	-	-	-
๔๒	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-
๔๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	รวม	๓	๒	๓	๘

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๑๘๐ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้



(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น



(๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน



พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้



๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสุเทพ โชติไพบูลย์พันธ์	ปลัด อบจ.นครราชสีมา (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	สูง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๑๑				
๒	นายเปาซี เลาะแม	รองปลัด อบจ. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง				
	สำนักปลัด อบจ. (๐๑)									
๓	นางณิชนันท์ โชติไพบูลย์ พันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๑				
๔	นายธนาพัฒน์ วรธงไชย	หน. ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๑๐๑				
๕	นายศุภกร แก้วช่วย	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๒				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	นายมุฮัมหมัดยูนุส โตะเต็ง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ เดือน	-		+๑		
๗	นายธนาศาล บุญศิริ	หน.ฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑ ปี					
๘	นายคมกริช สุหลง	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	-		+๑		
๙	นายนรธีร์ เพ็ชรพูล	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรนิติกร รุ่นที่ ๔๙				
๑๐	นางวิไลลักษณ์ เสนาทิพย์	หน.ฝ่ายส่งเสริมการ ท ' อ ง เ ท ' ย ว (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร	๑ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๖				
๑๑	นางสาวนริญา เจ๊ะเงาะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑ เดือน	-			+๑	
	สำนักงานเลขานุการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด									
๑๒	นายบุญลือ เทพพร	เลขานุการ อบจ.(นัก บริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๑๐				
๑๓	นางกุดรุณี หลงเจ๊ะ	หน.ฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๐ เดือน	-				
๑๔	นายจักรา ศิริพร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗ ปี	-				
๑๕	นายบรรดาศักดิ์ เทพพร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				
๑๖	นางไขตะ ดือเร๊ะ	หน.ฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ ปี	-				
๑๗	นางกรองจิตต์ อำพันธ์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต	๔ ปี	-				
๑๘	นางอติส๊ะ ตามะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	นางสาวรัตติยา ดอฮะ	หน.ฝ่ายกิจการคณะ ผู้บริหาร(นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๔				
๒๐	นางวรรณิ เทพพร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๗ ปี	-				
๒๑	นางสาวอัลพาท் เสกหวัง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				
	กองคลัง									
๒๒	นางสาววิษาพันธ์ สระอ หมาด	หน.ฝ่ายบริหารงาน คลัง(นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง รุ่นที่ ๘๐				
๒๓	นางสาวสุชาดา ศรีสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ ปี	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๗				
๒๔	นางสาวชานีหิยะ มาหามะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑ เดือน	-				
๒๕	นางสาวภัสพร ปันบุรณ์	หัวหน้าฝ่ายสถิติการ คลัง		บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				
๒๖	นางสาวสุนิสา สังข์แก้ว	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ปง.	ปง.	ปวส.การบัญชี	๑ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๗๐				
๒๗	นายชาพี อี ลี วาอุดติน	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	-				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	นางมาเรียม มะเซ็ง	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	ปวช.พาณิชยกรรม	๗ ปี	-				
๒๙	นางสาวนิเสาะตะ ดุลยเดช	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	ปวส.	๗ ปี	-				
๓๐	นางสาวเลขา เจริญวงศ์	หน.ฝ่ายสถิติการคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ เดือน	-				
๓๑	นางสาววิสา จันทวิชัย	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	บัญชีบัณฑิต	๓ ปี	-				
๓๒	นายอัครชัย ยิ่งเจริญภัทร โชติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	-				
๓๓	นายวุฒินันท์ อ่องบุญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.บัญชี	๖ ปี	-				
๓๔	นางสาวเหมือนใจ แก้วศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				
๓๕	นางสาวปิยภัทร เจริญสุข	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				
๓๖	นางกาญจนา จินซัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗ ปี	-				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	นางแคทริยา อุไรกุล	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	ปวช.เลขานุการ	๗ ปี	-				
	กองช่าง									
๓๘	นายประหัยต์ เสนา	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง รุ่นที่ ๑๒				
๓๙	นายกฤษดา วรรณวงศ์	วิศวกรเครื่องกล	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖ ปี	-				
๔๐	นางสาวมุกธิตา การีอุมา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐ เดือน	-	+๑			
๔๑	นายพัฒนา พัฒนภักดี	นายช่างโยธา	อส.	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๗ ปี	-				
๔๒	นายวีรชัย จันทร์เพ็ญ	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๗ ปี	-				
๔๓	นายอัสสิยะห์ เว้าะเย็ง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศึ ล ป ศ า ส ต ร บั ณฑิต (สารสนเทศศึกษา)	๑ เดือน	-				
๔๔	นายวัชรินทร์ หลงราม	นายช่างโยธา	อส.	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๖ ปี	-				
๔๕	นายวัชรินทร์ ปิ่นทอง	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส.การก่อสร้าง	๔ ปี	-				
๔๖	นายศรายุทธ นุกุลสุวรรณ	หน.ฝ่ายสำรวจและ ออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง รุ่นที่ ๕๖				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๗	นายธนพล พัฒนภักดิ์	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	-				
๔๘	นายชาคริต วิชัยยุทธ์ี	สถาปนิก	ชก.	สถาปัตยกรรมศาสตร บัณฑิต	๗ ปี	-				
๔๙	นายบันเทิง เทพชร	นายช่างสำรวจ	อส.	ปวส.	๑ ปี	-				
กองสาธารณสุข										
๕๐	นายขัมชุนิน รอเซะ	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข (นัก บริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	กลาง	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ ๓๐				
๕๑	นายบุญอนันต์ จันทร์วิไชย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ ๘				
๕๒	นายรวมศักดิ์ วัฒนสุบิน	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๖ ปี	-				
๕๓	นางสาวสุภาวีกา ขุนอำไพ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๐ เดือน	-		+๑		
๕๔	นางสาวพิมพ์ลักษณ์ เขียว จิ้น	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๔ วัน	-				
๕๕	นางสาวปิยนุช โมมะหาด	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗ เดือน	-		+๑		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ									
๕๖	นางมาเรียม ปะดุกา	ผอ.ยุทธศาสตร์และ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	นิติศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	-				
๕๗	นางภคินี แก้วง่าย	หน.ฝ่ายนโยบายและ แผนงาน (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๘๘				
๕๘	นางสาวต่วนอาชีวะห์ ลออุ มา	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	-				
๕๙	นางสาวนิปารมี ศรีเพชร	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	-				
๖๐	นางพรเพ็ญ พูลสุข	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑				
๖๑	นายทวี ปุย	หน.ฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๔				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๒	นางดารารัตน์ ชัยมงคล	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน รุ่นที่ ๗๘				
๖๓	นางสาวพัชรี ฮกอิน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก.	ปก.	ศึ ล ป ศ า ส ต ร บั ณฑิ ต (รัฐศาสตร์)	๑๔ วัน	-				
๖๔	นางลักขณา สุภาไชยกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวช.พาณิชยกรรม	๗ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑				
๖๕	นางจุรีรัตน์ พรหมดำ	หน.ฝ่ายสถิติข้อมูล และสารสนเทศ(นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรเจ้าหน้าที่				
๖๖	นายฮานาพี มาหะมุ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔ ปี	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์ รุ่นที่ ๑				
๖๗	นายอัสวัน มะเด็ง	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	-				
๖๘	นางสาวโสธยา สารเป	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับ ชำนาญการพิเศษ รุ่นที่๗				
๖๙	นายธีร์ วชิระอำไพ	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	ศึ ล ป ศ า ส ต ร บั ณฑิ ต (ภาษาอังกฤษ)	๑ ปี					



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๐	นางสุทิมาศ จิตต์มั่น	หน.ฝ่ายตรวจติดตาม และประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๔				
๗๑	ว่าที่ร้อยตรีชูภักดิ์ อุซึ้ง	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์)	๑๔ วัน	-				
๗๒	นางภาสินี ศรีมัน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑				
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๗๓	นางวิไลวรรณ เอนกรัตน์	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	กลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาบัณฑิต	๕ ปี	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒				
๗๔	นางสาววันเพ็ญ วงแหวน	นักวิชาการศึกษา	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี					
๗๕	นางสาวศิริษา โต้ปะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕ เดือน					
๗๖	นางสาวนุรีชา สาและ	หน.ฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(นักบริหาร การศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗ ปี	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา รุ่นที่๑๒				
๗๗	นายรุชกี ชาติ	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓ ปี	-				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๘	นางสาวพาริศาห์ บูละ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗ เดือน	-		+๑		
	กองพัสดุและทรัพย์สิน									
๗๙	นางสมหญิง รัตนะศิริ สุวรรณ	ผู้อำนวยการกองพัสดุ และทรัพย์สิน (นัก บริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง รุ่นที่ ๔๗				
๘๐	นางสาวซัลวานี สะตอปา	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี	-				
๘๑	นางสาวศุภิภรณ์ สุวรรณ รัตน์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑ ปี	-	+๑			
๘๒	นางสาวเพียงเพ็ญ ทองคุปต์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	-				
๘๓	นายอาหะมะ หะยีมามะ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บัญชีบัณฑิต	๑๐ เดือน	-		+๑		
๘๔	นางสาวกมลวรรณ แก้ว เพชร	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส.การบัญชี	๑๑ เดือน	-	+๑			
๘๕	นางสาวพิรุฬักษณ์ ยิ้ม มงคล	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	เศรษฐศาสตร์บัณฑิต	๑๑ เดือน	-	+๑			
๘๖	นางสาวสมศรี ศรีรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑				



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการเจ้าหน้าที่									
๘๗	นางสาวสุนิมา หาสกุล	ผู้อำนวยการกองการ เจ้าหน้าที่ (นัก บริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓ ปี	หลักสูตรอำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕				
๘๘	นางสาวยินดี ประสมชาติ	หัวหน้าฝ่ายสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐ เดือน	-				
๘๙	นางสาวรุ่งกานต์ ศรีสกุล กานต์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี	-				
๙๐	นางสาวศศิธร ศิริวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	-		+๑		
๙๑	นางสาววรรษชล ตีละมัน	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	-	+๑			
๙๒	นางสาวทิพพานี หะยีสะแม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑ ปี	-	+๑			
๙๓	นางภัทธรนิษฐ์ ยอดไกร	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐ เดือน	-				
๙๔	นายชาฟีก สารี	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต		-				



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสมีสมรรถนะสูงเน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลบางเสาธง จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลบางเสาธง

๔.๔ เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน



“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลบางเสาธง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๑	๒	๒๘,๘๐๐	๑๔,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๔	๑๕	๑๖	๓๕๐,๐๐๐	๓๗๕,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๑๘	๑๗	๑๙	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	จัดฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๙๐	๑๙๐	๑๙๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จัดฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุก คน	๒๐	๒๐	๒๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดเทศบาล
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้เมื่อเกิดเหตุไฟไหม้	โครงการฝึกอบรมการป้องกันอัคคีภัยและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางเสาธง	จัดฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน ๒๓๔ คน	๒๓๔	๒๓๔	๒๓๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดเทศบาล
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านพลังงานต่าง ๆ และสามารถนำพลังงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดมีประสบการณ์ในการทำงาน	โครงการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน	จัดฝึกอบรมบุคลากร จำนวน ไม่น้อยกว่า ๗๐ คน	๗๐	๗๐	๗๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดเทศบาล
เพื่อให้บุคลากรกองคลังมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองคลัง	จัดฝึกอบรมบุคลากรกองคลังให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น	๓๐	๓๐	๓๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองคลัง
รวม			๓๖๒	๓๖๒	๓๖๒	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงาน	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส หลักสูตรข้าราชการ อบจ.ยุคใหม่ หัวใจ ๔.๐	จัดฝึกอบรมบุคลากร จำนวน ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ คน	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถนำประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานที่จะปฏิบัติ	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส หลักสูตรการใช้งาน Microsoft Excel สำหรับงานท้องถิ่น	ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน	๘	๘	๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา
รวม			๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	จัดฝึกอบรมบุคลากรปี ละ ๑ ครั้ง จำนวน ๒ รุ่น จำนวน ๑๘๐ คน	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๖๐	๖๐	๖๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		



**สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔๑๐,๐๐๐	๔๐๕,๐๐๐	๔๔๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	๘๒๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐	๑,๑๐๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑	๑	๑	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๒,๕๓๐๐,๐๐๐	๒,๕๓๐๐,๐๐๐	๒,๕๓๐๐,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ทราบ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. เลขานุการ อบจ.	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ

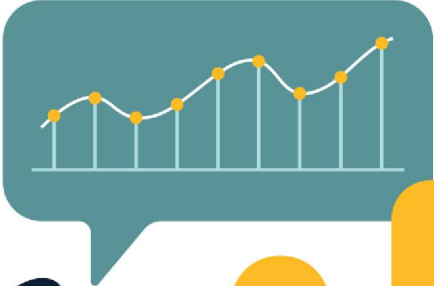


๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายก
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



A large yellow square containing a red and white target icon on the left. To the right of the target is a checklist with four items, each consisting of a small circle followed by a horizontal line. The first three items have a checkmark to their right, and the fourth has an empty circle.

HRD

