

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	หน้า
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑-๑๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	
- อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๑๔-๑๕
- การดำเนินการพัฒนา	
- การติดตามและประเมินผล	
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๖-๒๑
- วิธีการพัฒนา	
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	
- โครงการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๒๒
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๒๓

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

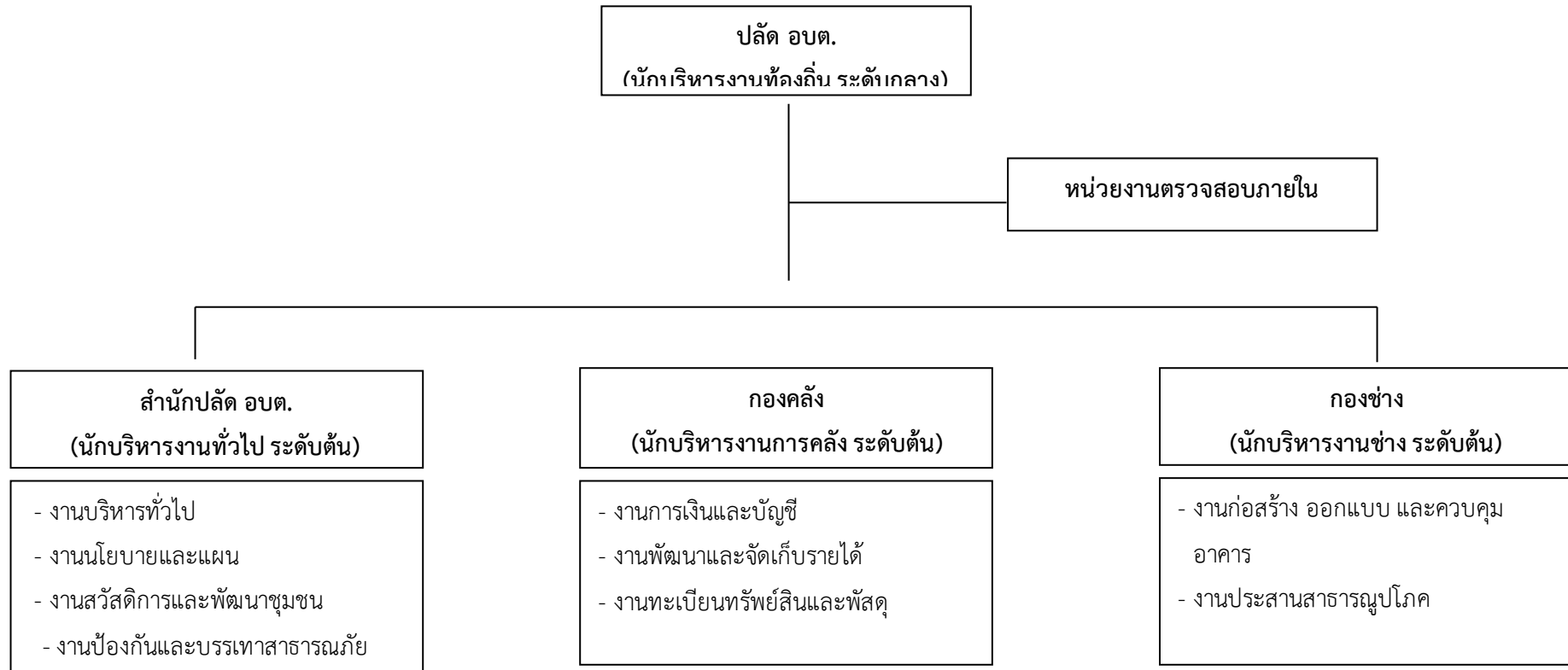
.....

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

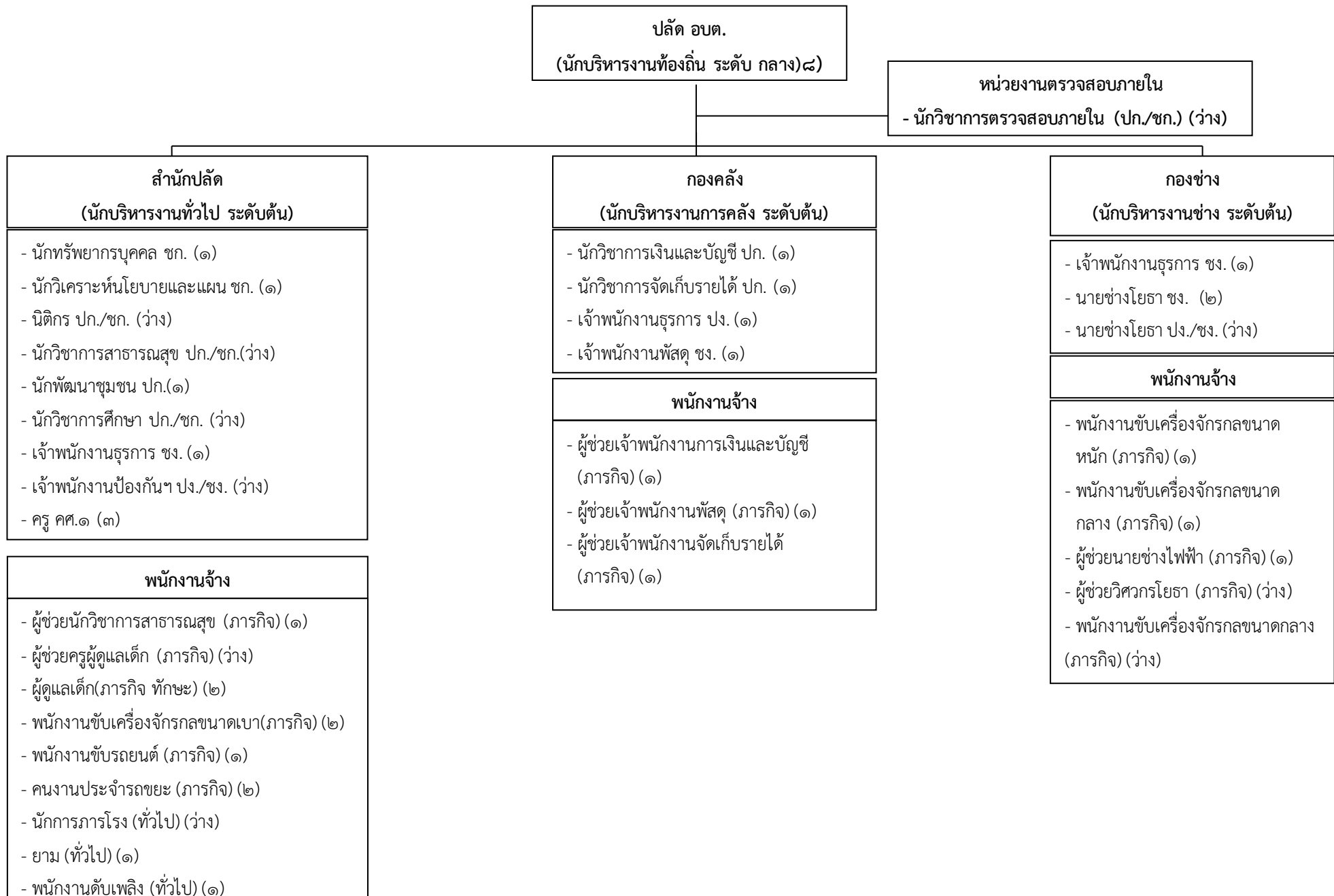
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณีกำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ อปท.ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.แล้วแต่กรณีกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. และ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ร่วมกับ อปท.ต้นสังกัด หรืออปท.ต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม



อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายสิทธิชัย คำหอม	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๐,๕๖๐	
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>				
๒	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	
	<u>สำนักปลัด</u>				
๓	นางศศิพร ภูมิสุวรรณ	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๓,๐๐๐	
๔	นางสาวพรรณผกา พรหมสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑,๓๔๐	
๕	-ว่าง-	นิติกร	ปก./ชก.	-	
๖	-ว่าง-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	
๗	นางวรรณเพ็ญ แก้วนิ่ม	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๖,๕๐๐	
๘	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	
๙	นางบุษรา ธรรมวุฒิ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓,๘๒๐	
๑๐	-ว่าง-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	
๑๑	นางอุไร สุขวิสัย	ครู	คศ.๑	๒๔,๗๙๐	
๑๒	นางพจนา แก้วขาว	ครู	คศ.๑	๒๔,๘๒๐	
๑๓	นางสาวพัชรา รอดสะเภา	ครู	คศ.๑	๒๐,๙๘๐	
๑๔	นางสาวจิรนนท์ คำนาค	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๕,๔๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕	-ว่าง-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นางศุภากร วงศ์ชัย	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓,๑๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง(ต่อ)

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๗	นางจินดา พันสนาชี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๙,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘	นายสาโรส จิตดี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓,๑๗๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นายพิชัย ยังจีน	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒,๓๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐	นายจิตติ พยัคฆ์โส	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๐๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑	นายหนบ หลีต้อม	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๒	นายประสารณ์ จิตทะเน	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓	-ว่าง-	นักการภารโรง	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายอนุกุล แสงจินดารัตน์	ยาม	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๕	นายศิริวิทย์ นาคหุ้ต	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๖	นายจรุง สังข์บรรจง	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๗	-ว่าง-	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๘	นางวิยะดา เปล่งวิทยา	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๙	นางสาววณิชยา จุลคล้า	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง				
๓๐	นางสาววาสนา วรรดิษฐ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕,๒๒๐	
๓๑	นางสาวจิราวรรณ ดำหงษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๒,๙๘๐	
๓๒	นางสาวประทุม มุสิกะ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๕,๒๗๐	

๓๓	นางสาววารรัตน์ เพชรพิรุณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖,๙๖๐	
๓๔	นางสาวพรชนก ชูชาติ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓,๘๒๐	

๗

อัตรากำลังที่มีอยู่จริง(ต่อ)

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๓๕	นายนพพล ยังกิว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๘๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวจิตตรา ชัมภูชนะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒,๗๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๗	นางสาวสุภาวดี แก้วขาว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑,๘๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กองช่าง				
๓๘	นายสุทธิรักษ์ แก้วนิม	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔,๖๘๐	
๓๙	นายพีรพัฒน์ ตรีพิมล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒,๔๙๐	
๔๐	นายไพจิตร จุ้ยส่องแก้ว	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔,๒๗๐	
๔๑	นายภักดิ์พงษ์ อินทนา	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗,๐๓๐	
๔๒	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
๔๓	นายการณีย์ ธรรมมาศัย	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๙๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๔	นายสุทธิพงษ์ โรยภิรมย์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๙,๕๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๕	นายชยันต์ ยังจิ้น	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๙,๓๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๖	-ว่าง-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๗	-ว่าง-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้าขุดหลัง)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามกำหนดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ไม่มีคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้วิเคราะห์เป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
- มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
- มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- มีภาระหนี้สิน
- ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

๒) การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จุดอ่อน

- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน

๓) การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง

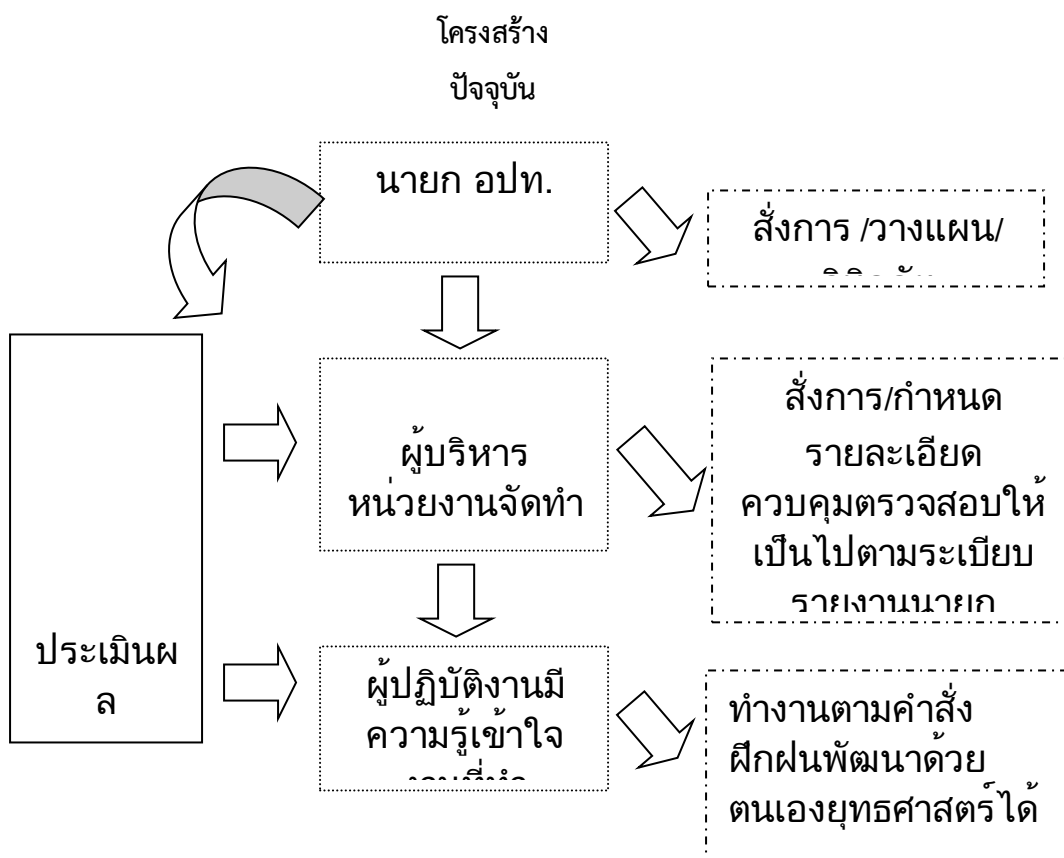
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
- มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน

จุดอ่อน

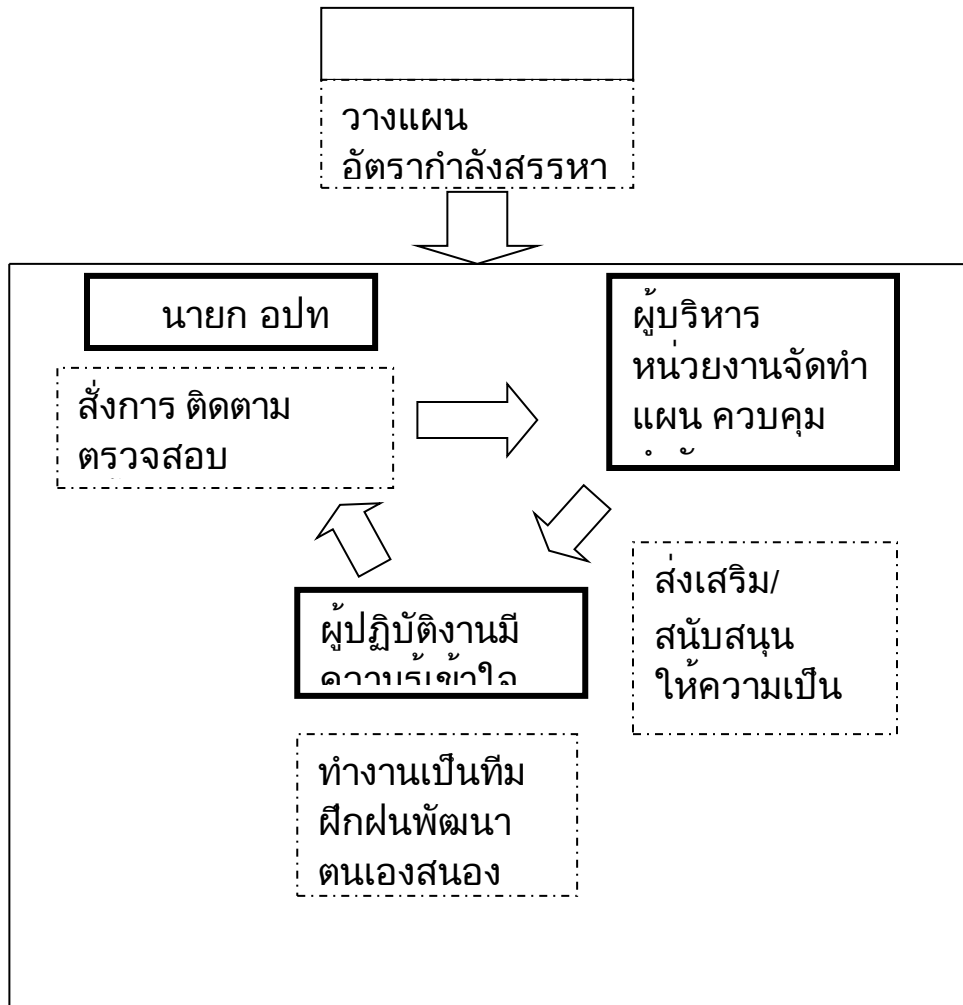
- มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการตามระเบียบ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นไปได้ยาก
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน
- มีพื้นที่ในการพัฒนางาน มีปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
- ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอหยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์

.....

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

ส่วนที่ ๓ เป้าหมาย

.....

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน

.....

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| - นายก อปท. | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัด อปท. | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

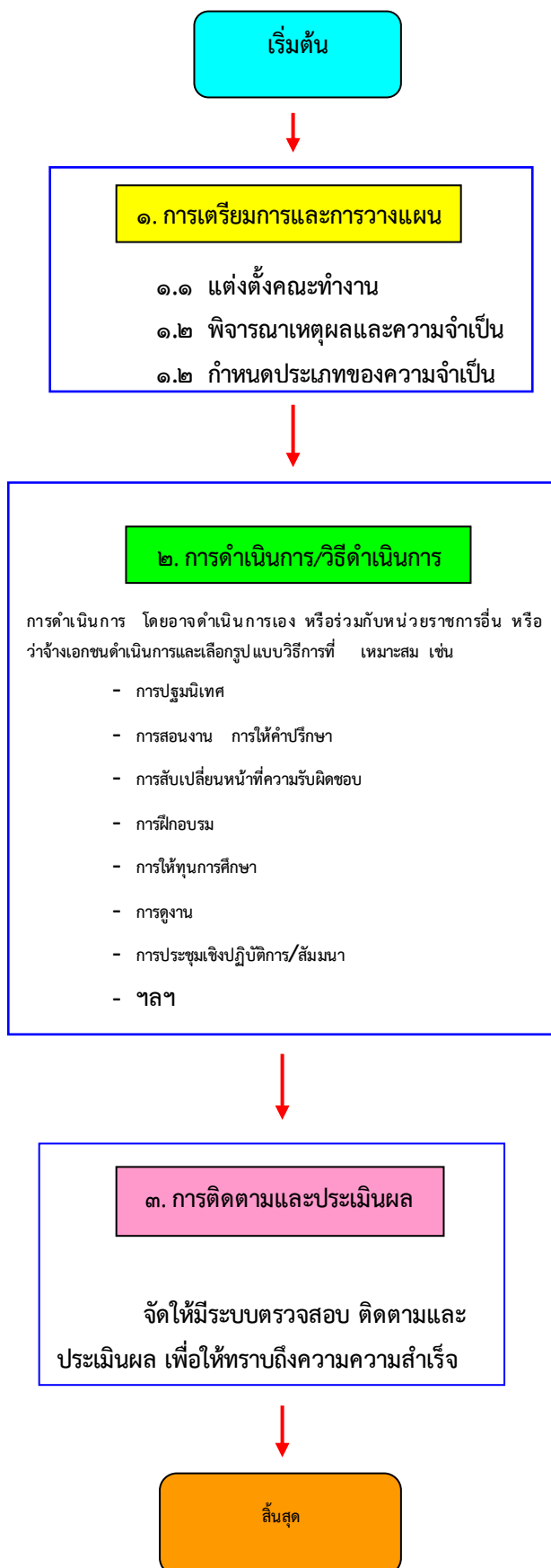
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา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

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนารูปแบบอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕ หลักสูตรและวิธีการพิจารณา

.....

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากร บรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ <p>- ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.ท่าข้าม</p> <p>งบ อบต.ท่าข้าม หรือได้รับจาก สด.</p> <p>งบ อบต.ท่าข้าม</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา <p>และ</p> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.ท่าข้าม</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงาน องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าข้ามทุก คนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p><u>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</u></p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และ สถานที่บริการประชาชน 	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.ท่าข้าม</p>	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมายพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล -พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล -พนักงานจ้าง	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด
๒	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัดทุกคน	๓๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัด
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภา/ผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - ส.อบต./กำนัน/ผอ.บ. - พนักงานส่วนตำบล	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักปลัด
๔	โครงการ ๕ ส	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความสะอาด ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรในสังกัดทุกคน	๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ความเป็นระเบียบเรียบร้อยการจัดเอกสารให้เป็นหมวดหมู่ - เสริมสร้างความสามัคคี - อาคารสถานที่สะอาดปลอดภัย	สำนักปลัด
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - พนักงานจ้าง ทุกระดับ	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาคณะผู้บริหาร/ สมาชิกสภา(จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ของผู้บริหาร/สมาชิกสภา	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภา	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๗	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะ ประสบการณ์ใน การบริหารจัดการศึกษา	- พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบลและ พนักงานจ้างศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ประสบการณ์ในการจัดการด้าน การศึกษา	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๘	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผน ที่ภาษี	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในการ จัดเก็บภาษี	- พนักงานสังกัดกองคลัง	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้และ สามารถจัดเก็บภาษีได้ตาม เป้าหมาย	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๙	โครงการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วม ในการจัดทำงบประมาณขององค์การ บริหารส่วนตำบลท่าข้าม	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณของ อปท	- บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าข้าม	เป็นไปตามรายจ่าย ของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ เพิ่มเติมในการจัดทำงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล - พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำ งบประมาณเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ

ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ บทสรุป

.....

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ