



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม  
อำเภอ เมือง จังหวัด นครพนม



## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๓

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๓

๑.๒ วัตถุประสงค์

๔

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์

๕

### ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์

๖

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๘

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์

๙

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๙

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๒

๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของศูนย์

๑๔

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๕

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๖

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

๑๖

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาศูนย์

๑๙

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑๙

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๙

๓.๓ วิธีการพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๐

๓.๔ การพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๒

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๒๓

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๒๔

### ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๓๖

๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

๓๖

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๓๖

๔.๓ ค่านิยม

๓๖

๔.๔ เป้าประสงค์

๓๖

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๓๗

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓๘

### ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์

๓๙

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

### ส่วนที่ ๖ บทสรุป

๓๙

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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) จัดทำแผนการพัฒนากุลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนากุลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น



๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบาราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

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

๒) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่



### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและแผนการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสขอบเขตและแนวทาง ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาศักยภาพให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาศักยภาพตามแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาศักยภาพ และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส

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) การสาธารณสุข (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 (๑)
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑๒)

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๗ (๖))
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ (มาตรา ๑๗ (๙))
- (๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนในเขตสภาตำบล (มาตรา ๔๕ (๖)) ประกอบมาตรา ๓๑ (๑)
- (๔) **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา ๔๕ (๒)) ประกอบมาตรา ๑๗ (๑)
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๑๗ (๑๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๗ (๔))
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (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) **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** 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 การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสจะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาและการกิจตามที่กล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้นำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นภารกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จะต้องดำเนินการดังนี้

### (๑)ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร
๗. พัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การส่งเสริมอาชีพและการลงทุน
๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๐. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

### (๒) การกิจรอง

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

ซึ่งจากภารกิจตามที่กล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง กับยุทธศาสตร์จังหวัด กล่าวคือ เสริมสร้างศักยภาพอุตสาหกรรมที่ปราศจากมลพิษ



พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างเมืองให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน ส่งเสริมและสนับสนุนการด้าน logistics ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาสมดุของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส 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
- ๕) ความรู้เรื่องการบริหารความเปลี่ยนแปลง
- ๖) ความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม
- ๗) ความรู้เรื่องการบริหารงานในสภาวะเสี่ยงและภาวะวิกฤต
- ๘) ความรู้เรื่องนโยบายสาธารณะ

#### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

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

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
๒. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๓. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๕. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
๖. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอายุเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงานและ



### ระบบพี่เลี้ยง

๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
๘. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ คู่มือซีดี เว็บไซต์ฯ
๙. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๑๐. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๑๑. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีม และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
๑๒. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
๑๓. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
๑๔. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในทุกระดับ
๑๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๖. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เป็นอย่างดี
๑๗. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร
๑๘. มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน
๑๙. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และครอบคลุมในทุกด้าน
๒๐. มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงาน
๒๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ปี เป็นวัยทำงาน
๒๒. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนมาก

### จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน
๒. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
๓. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๔. การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
๕. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้
๖. ทำงานแทนกันไม่ได้
๗. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๘. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร
๙. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติยังมีไม่มากเท่าที่ควร



๑๐. ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร
๑๑. บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๑๒. ขาดการวางแผนที่เป็นระบบและไม่มีการประสานงานการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

#### โอกาส (Opportunity)

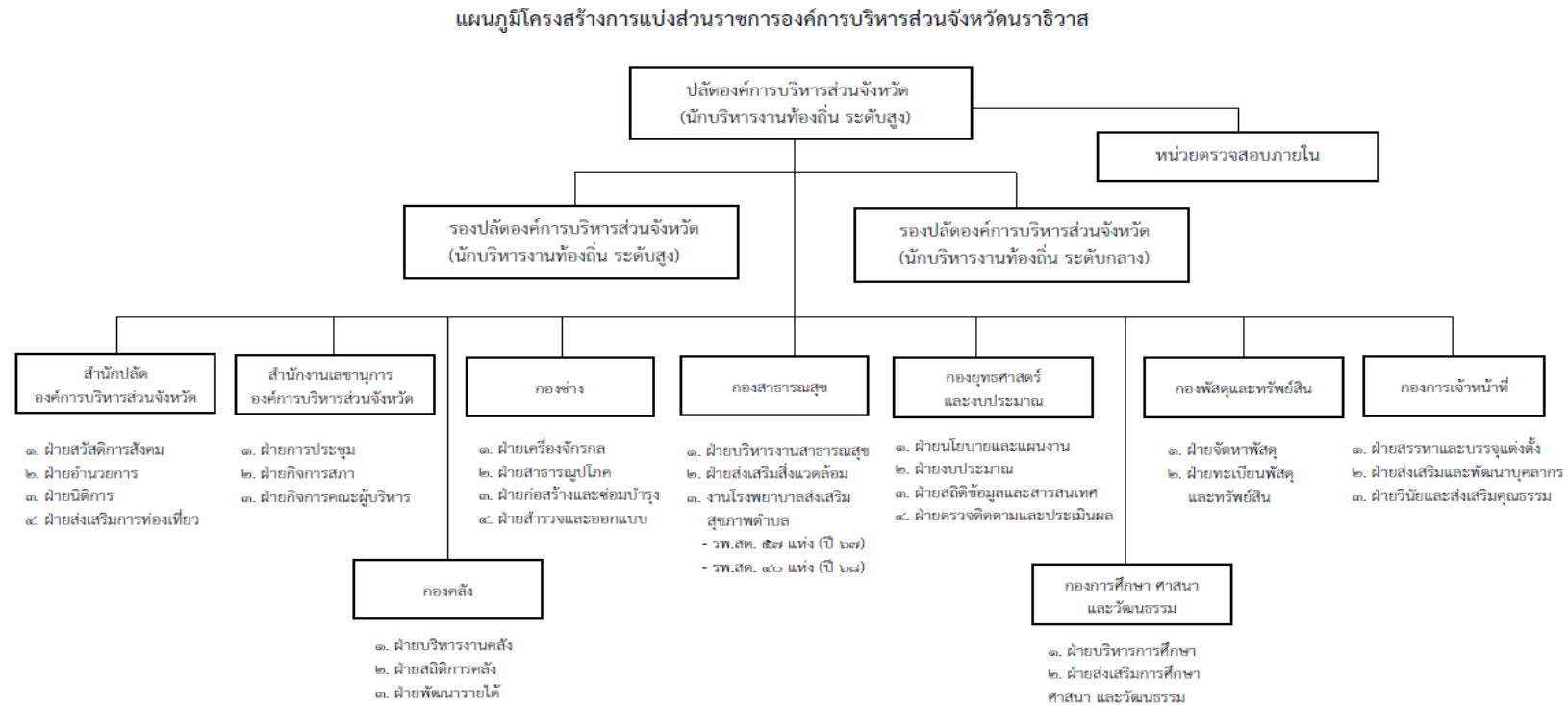
๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
๒. องค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓. มีการใช้ระบบสารสนเทศเข้าถึง ใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานและการให้บริการสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
๔. หน่วยงานสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามความต้องการ
๕. ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง
๖. การปฏิรูประบบราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
๗. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร

#### อุปสรรค (Threat)

๑. การปฏิรูประบบราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา และมีผลกระทบต่องค์กรทำให้ขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. มาตรการทางการบริหารงานบุคคลไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง
๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางต่งยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ทันกับสภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง
๖. ข้อจำกัดระเบียบกฎหมาย
๗. มีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน/ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

## ๒.๕ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(แบบ ๗)





๒.๖ อัตรากำลังบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส

| ระดับ        | บริหาร                   |                                 |                              | อำนวยการ<br>ท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |     |     | ทั่วไป |     |     | ลูกจ้าง<br>ประจำ | พนักงานจ้าง |                    |       |        | รวม  |
|--------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------|----------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|------------------|-------------|--------------------|-------|--------|------|
|              | ปลัด<br>อบจ.<br>ระดับสูง | รอง<br>ปลัด<br>อบจ.<br>ระดับสูง | รองปลัด<br>อบจ.<br>ระดับกลาง | ต้น                  | กลาง | สูง | ปก.     | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง.    | ชง. | อส. |                  | ภารกิจ      |                    |       | ทั่วไป |      |
|              |                          |                                 |                              |                      |      |     |         |     |     |     |        |     |     |                  | คุณวุฒิ     | เชี่ยวชาญ<br>พิเศษ | ทักษะ |        |      |
| กรอบ         | ๑                        | ๑                               | ๑                            | ๒๗                   | ๙    | ๐   | ๘๙๔     |     | ๒   | ๐   | ๓๖๑    |     | ๑๑  | ๘                | ๒๔          | ๐                  | ๓๗    | ๓๔     | ๑๔๑๐ |
| มีคน<br>ครอง | ๑                        | ๐                               | ๑                            | ๑๗                   | ๙    | ๐   | ๓๓      | ๕๑๐ | ๒   | ๐   | ๑๙     | ๔๖  | ๑๑  | ๘                | ๑๗          | ๐                  | ๓๓    | ๒๖     | ๗๓๓  |
| ว่าง         | ๐                        | ๑                               | ๐                            | ๑๐                   | ๐    | ๐   | ๓๕๑     |     | ๐   | ๐   | ๒๙๖    |     | ๐   | ๐                | ๗           | ๐                  | ๔     | ๘      | ๖๗๗  |



## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ดังนี้

| ประเภท                   | ต่ำกว่า<br>ปวช. | ปวช.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปวส.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาตรี<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาโท<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาเอก<br>หรือ<br>เทียบเท่า | รวม    |
|--------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------|
| ข้าราชการ อบจ.           | -               | ๑                         | ๗                         | ๗๓                             | ๑๙                            | -                              | ๑๐๐    |
| ลูกจ้างประจำ             | ๖               | ๒                         | ๑                         | ๑                              | -                             | -                              | ๑๐     |
| พนักงานจ้าง<br>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

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาที่เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนี้

| บริหารงานท้องถิ่น       | อำนาจการท้องถิ่น                       | วิชาการ                     | ทั่วไป                                  |
|-------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป                  | ๑) นักจัดการงานทั่วไป       | ๑) พนักงานธุรการ                        |
|                         | 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

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

| ประเภท           | ช่วงอายุ (ปี) |       |       |       |       |       |       |       | คน     | อายุเฉลี่ย |
|------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|------------|
|                  | < =           | ๒๕ -  | ๓๐ -  | ๓๕ -  | ๔๐ -  | ๔๕ -  | ๕๐ -  | > =   |        |            |
|                  | ๒๔            | ๒๔    | ๓๔    | ๓๔    | ๔๔    | ๔๔    | ๕๔    | ๕๔    |        |            |
| 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

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส 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                | -                       | -    | -    | -     |
| ลำดับ | สายงาน                              | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ |      |      | รวม๑๖ |



|    |                            | 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 | นักสันทนการ                | -    | -    | -    | - |
| ๓๔ | นักฉุกเฉินการแพทย์         | -    | -    | -    | - |
| ๓๕ | เจ้าพนักงานธุรการ          | ๑    | -    | -    | ๑ |
| ๓๖ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑    | ๑    | -    | ๒ |
| ๓๗ | เจ้าพนักงานพัสดุ           | -    | -    | -    | - |
| ๓๘ | เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์   | -    | -    | -    | - |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ลำดับ | สายงาน                               | ปีงบประมาณที่เกี่ยวข้องอายุ |      |      | 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 องค์การบริหารส่วนจังหวัด นราธิวาส ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ๑๘๐ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนด ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทาง ปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหาร พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้



ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม 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 การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมาใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน



หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ดังนี้

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้า ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| ที่ | ชื่อ - สกุล                   | ตำแหน่ง                                       | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา              | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน          | แผนการเข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>ตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------------------|-------|------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                               |                                               |       |                              |                                              |                                          | ๒๕๖๗                                             | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๑   | นายสุเทพ โชติไพบูลย์พันธุ์    | ปลัด อบจ.นราธิวาส<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)   | สูง   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง รุ่นที่ ๑๑ | -                                                | -    |      |          |
| ๒   | นายเปาซี เลาะแม               | รองปลัด อบจ.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น)        | กลาง  | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง           | -                                                | -    |      |          |
|     | <u>สำนักปลัด อบจ. (๐๑)</u>    |                                               |       |                              |                                              |                                          | -                                                | -    |      |          |
| ๓   | นางณิชนันท์ โชติไพบูลย์พันธุ์ | หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | กลาง  | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๓ ปี                                         | อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๑    | -                                                | -    |      |          |
| ๔   | นายธนาพัฒน์ วรธงไชย           | หน.ฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไป)       | ต้น   | บริหารธุรกิจ<br>มหาบัณฑิต    | ๘ เดือน                                      | นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๐๑           | -                                                | -    |      |          |
| ๕   | นายศุภกร แก้วช่วย             | นักจัดการงานทั่วไป                            | ปก.   | วิศวกรรมศาสตร<br>บัณฑิต      | ๑ ปี                                         | นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๒            | -                                                | -    |      |          |
| ๖   | นายมุฮัมหมัดยุดีน โต๊ะเต็ง    | เจ้าพนักงานธุรการ                             | ปง.   | รัฐประศาสนศาสตร<br>บัณฑิต    | ๗ เดือน                                      | -                                        | -                                                | -    | +๑   |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล                                           | ตำแหน่ง                                              | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา              | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับ<br>การฝึกอบรม<br>ตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------|------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                                                       |                                                      |       |                              |                                              |                                 | ๒๕๖๗                                             | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๗   | นายธนาศัล บุญศิริ                                     | หน.ฝ่ายนิติการ<br>(นักบริหารงานทั่วไป)               | ปก.   | นิติศาสตรบัณฑิต              | ๑ ปี                                         | -                               | -                                                | -    | +๑   |          |
| ๘   | นายคมกริช สุธลง                                       | นิติกร                                               | ปก.   | นิติศาสตรบัณฑิต              | ๑ ปี                                         | -                               | -                                                | -    | +๑   |          |
| ๙   | นายณรธีร์ เพ็ชรพล                                     | นิติกร                                               | ปก.   | นิติศาสตรบัณฑิต              | ๓ ปี                                         | นิติกร รุ่นที่ ๔๙               | -                                                | -    |      |          |
| ๑๐  | นางวิไลลักษณ์ เสนาทิพย์                               | หน.ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๑ ปี                                         | นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๖   | -                                                | -    |      |          |
| ๑๑  | นางสาวนุริญา เจ๊ะเงาะ                                 | เจ้าพนักงานธุรการ                                    | ปง.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต            | ๑ เดือน                                      | -                               | -                                                | -    | +๑   |          |
|     | <b>สำนักงานเลขาธิการ<br/>องค์การบริหารส่วนจังหวัด</b> |                                                      |       |                              |                                              |                                 | -                                                | -    |      |          |
| ๑๒  | นายบุญลือ เทพพร                                       | เลขานุการ อบจ.<br>(นักบริหารงานทั่วไป)               | กลาง  | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานท้องถิ่น รุ่นที่ ๑๐ | -                                                | -    |      |          |
| ๑๓  | นางกุดรุณี หลงเจ๊ะ                                    | หน.ฝ่ายการประชุม<br>(นักบริหารงานทั่วไป)             | ต้น   | ครุศาสตรบัณฑิต               | ๑๐ เดือน                                     | -                               | -                                                | -    |      |          |
| ๑๔  | นายจักรา ศิริพร                                       | นักจัดการงานทั่วไป                                   | ชก.   | รัฐศาสตรบัณฑิต               | ๗ ปี                                         | -                               | -                                                | -    |      |          |
| ๑๕  | นายบรรดาศักดิ์ เทพพร                                  | นักจัดการงานทั่วไป                                   | ชก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | -                               | -                                                | -    |      |          |
|     |                                                       |                                                      |       |                              |                                              |                                 | -                                                | -    |      | ๒๕       |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล               | ตำแหน่ง                                           | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา              | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน   | - | - | ๒๕๖๙ |  |
|-----|---------------------------|---------------------------------------------------|-------|------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|---|---|------|--|
| ๑๖  | นางไชดี๊ะ ดือเร๊ะ         | หน.ฝ่ายกิจการสภา<br>(นักบริหารงานทั่วไป)          | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตร<br>บัณฑิต    | ๗ ปี                                         | -                                 | - | - |      |  |
| ๑๗  | นางกรรณจิตต์ อำพันธ์      | นักจัดการงานทั่วไป                                | ปก.   | นิเทศศาสตรบัณฑิต             | ๔ ปี                                         | -                                 | - | - | +๑   |  |
| ๑๘  | นางอาดิล๊ะ ตามะ           | เจ้าพนักงานธุรการ                                 | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | -                                 | - | - | +๑   |  |
| ๑๙  | นางสาวรัตติยา ดอฮะ        | หน.ฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | ศิลปศาสตรบัณฑิต              | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๔     | - | - |      |  |
| ๒๐  | นางวรรณิ เทพษร            | นักจัดการงานทั่วไป                                | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๗ ปี                                         | -                                 | - | - | +๑   |  |
| ๒๑  | นางสาวอัลฟาห์ เสกหวัง     | นักจัดการงานทั่วไป                                | ชก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | -                                 | - | - | +๑   |  |
|     | <b>กองคลัง</b>            |                                                   |       |                              |                                              |                                   | - | - |      |  |
| ๒๒  | นางสาวมารีชน มะแซ         | ผู้อำนวยการกองคลัง                                | กลาง  | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๒ ปี                                         |                                   | - | - |      |  |
| ๒๓  | นางสาววิษาพันธ์ สระหอมมาด | หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง)     | ต้น   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานคลัง รุ่นที่ ๘๐       | - | - |      |  |
| ๒๔  | นางสาวสุชาดา ศรีสวัสดิ์   | นักวิชาการเงินและบัญชี                            | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๔ ปี                                         | นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๓๗ | - | - |      |  |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล                  | ตำแหน่ง                                      | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา    | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน       | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------|----------------------------------------------|-------|--------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                              |                                              |       |                    |                                              |                                       | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๒๕  | นางสาวชานีหิยะ มาหามะ        | เจ้าพนักงานธุรการ                            | ปง.   | วิทยาศาสตรบัณฑิต   | ๑ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๒๖  | นางสาวสุนิสา สังข์แก้ว       | เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี               | ปง.   | ปวส.การบัญชี       | ๑ ปี                                         | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ ๗๐ | -                                            | -    |      |          |
| ๒๗  | นายชาฟิอี ลีวอดดิน           | เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี               | ชง.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต    | ๑ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๒๘  | นางมาเรียม มะเซ็ง            | เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี               | ชง.   | ปวช.พาณิชยกรรม     | ๗ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๒๙  | นางสาวนิเสาะดา ดุลยเดช       | เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี               | ชง.   | ปวส.               | ๗ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    |      |          |
| ๓๐  | นางสาวเลขา เจริญวงศ์         | หน.ฝ่ายสถิติการคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น   | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๑๐ เดือน                                     | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๓๑  | นางสาววิสา จันทวิชัย         | นักวิชาการการเงินและบัญชี                    | ปก.   | บัญชีบัณฑิต        | ๓ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๓๒  | นายอักรชัย ยิ่งเจริญภัทรโชติ | เจ้าพนักงานธุรการ                            | ปง.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต    | ๓ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๓๓  | นายวุฒินันท์ อ่องบุญ         | เจ้าพนักงานธุรการ                            | ปง.   | ปวส.บัญชี          | ๖ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๓๔  | นางสาวเหมือนใจ แก้วศรี       | เจ้าพนักงานธุรการ                            | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๗ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    |      |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล            | ตำแหน่ง                          | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                    | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------|----------------------------------|-------|------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                        |                                  |       |                                    |                                              |                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๓๕  | นางสาวปิยภัทร เจริญสุข | นักวิชาการจัดเก็บรายได้          | ชก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                 | ๗ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๓๖  | นางกาญจนา จินชัย       | เจ้าพนักงานธุรการ                | ชง.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต                  | ๗ ปี                                         | -                               | -                                            | -    |      |          |
| ๓๗  | นางแคทรียา อุไรกุล     | เจ้าพนักงานการเงิน<br>และบัญชี   | ชง.   | ปวช.เลขานุการ                      | ๗ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
|     | <b>กองช่าง</b>         |                                  |       |                                    |                                              |                                 | -                                            | -    |      |          |
| ๓๘  | นายประยัด เสนา         | ผอ.กองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง) | กลาง  | วิทยาศาสตร์บัณฑิต                  | ๓ ปี                                         | นักบริหารงานช่าง รุ่นที่ ๑๒     | -                                            | -    |      |          |
| ๓๙  | นายกฤษดา วรรณวงศ์      | วิศวกรเครื่องกล                  | ชก.   | วิศวกรรมศาสตร<br>บัณฑิต            | ๖ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๐  | นางสาวมุกธิดา การิอุมา | เจ้าพนักงานธุรการ                | ปง.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต                  | ๑๐ เดือน                                     | -                               | -                                            | -    |      |          |
| ๔๑  | นายพัฒนา พัฒนภักดี     | นายช่างโยธา                      | อส.   | ปวส.ช่างก่อสร้าง                   | ๗ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๒  | นายวีรชัย จันทร์เพ็ญ   | วิศวกรโยธา                       | ชก.   | วิศวกรรมศาสตร<br>บัณฑิต            | ๗ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๓  | นายอิลิย๊ะห์ เว้าะเย็ง | เจ้าพนักงานธุรการ                | ปง.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>(สารสนเทศศึกษา) | ๑ เดือน                                      | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล             | ตำแหน่ง                                                              | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา            | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน                 | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                         |                                                                      |       |                            |                                              |                                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๔๔  | นายวัชรินทร์ หลงราม     | นายช่างโยธา                                                          | อส.   | ปวส.ช่างก่อสร้าง           | ๖ ปี                                         | -                                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๕  | นายวัชรินทร์ ปิ่นทอง    | นายช่างโยธา                                                          | ชง.   | ปวส.การก่อสร้าง            | ๔ ปี                                         | -                                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๖  | นายศรายุทธ นุกุลสุวรรณ  | หน.ฝ่ายสำรวจและออกแบบ<br>(นักบริหารงานช่าง)                          | ต้น   | วิศวกรรมศาสตร<br>บัณฑิต    | ๒ เดือน                                      | นักบริหารงานช่าง รุ่นที่ ๕๖                     | -                                            | -    |      |          |
| ๔๗  | นายธนพล พัฒนภักดี       | วิศวกรโยธา                                                           | ชก.   | วิศวกรรมศาสตร<br>บัณฑิต    | ๓ ปี                                         | -                                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๘  | นายชาคริต วิชัยยุทธ์    | สถาปนิก                                                              | ชก.   | สถาปัตยกรรมศาสตร<br>บัณฑิต | ๗ ปี                                         | -                                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๔๙  | นายบันเทิง เทพพร        | นายช่างสำรวจ                                                         | อส.   | ปวส.                       | ๑ ปี                                         | -                                               | -                                            | -    | +๑   |          |
|     | <b>กองสาธารณสุข</b>     |                                                                      |       |                            |                                              |                                                 | -                                            | -    |      |          |
| ๕๐  | นายซัมซุดิน รอเซะ       | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข<br>(นักบริหารงานสาธารณสุข<br>และสิ่งแวดล้อม) | กลาง  | สาธารณสุขศาสตร<br>บัณฑิต   | ๑ ปี                                         | หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น<br>รุ่นที่ ๓๐ | -                                            | -    |      |          |
| ๕๑  | นายบุญอนันต์ จันทรวีไชย | นักวิชาการสาธารณสุข                                                  | ปก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต          | ๓ เดือน                                      | หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข<br>รุ่นที่ ๘        | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๕๒  | นายรวมศักดิ์ หวันสุบิน  | นักวิชาการสาธารณสุข                                                  | ชก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต          | ๖ ปี                                         | -                                               | -                                            | -    | +๑   |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล                          | ตำแหน่ง                                          | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา           | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------------------|--------------------------------------------------|-------|---------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                                      |                                                  |       |                           |                                              |                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
|     | <b>กองยุทธศาสตร์และ<br/>งบประมาณ</b> |                                                  |       |                           |                                              |                                 |                                              |      |      |          |
| ๕๓  | นางสาวสุภาวดี ชุนอำไพ                | เจ้าพนักงานธุรการ                                | ปง.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต           | ๑๐ เดือน                                     | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๕๔  | นางสาวพิมพ์ลักษณ์ เขียวจีน           | นักจัดการงานทั่วไป                               | ปก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต         | ๑๔ วัน                                       | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๕๕  | นางสาวปิยนุช ไมะหาด                  | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม                            | ปก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต         | ๗ เดือน                                      | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๕๖  | นางมาเรียม ปะดุกา                    | ผอ.ยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | กลาง  | นิติศาสตรบัณฑิต           | ๓ ปี                                         | -                               | -                                            | -    |      |          |
| ๕๗  | นางภคินี แก้วง่าย                    | หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน<br>(นักบริหารงานทั่วไป)   | ต้น   | ศิลปศาสตรบัณฑิต           | ๑ ปี                                         | นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๘๘   | -                                            | -    |      |          |
| ๕๘  | นางสาวต่วนอาชีวะ ลออุมา              | นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน                     | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต        | ๑ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๕๙  | นางสาวนิปารมี ศรีเพชร                | นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน                     | ปก.   | รัฐประศาสนศาสตร<br>บัณฑิต | ๑ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๖๐  | นางพรเพ็ญ พูลสุข                     | เจ้าพนักงานธุรการ                                | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต        | ๗ ปี                                         | เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑   | -                                            | -    |      |          |
| ๖๑  | นายทวี ปุย                           | หน.ฝ่ายงบประมาณ<br>(นักบริหารงานทั่วไป)          | ต้น   | ศิลปศาสตรบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๔   | -                                            | -    |      |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล          | ตำแหน่ง                                                   | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                 | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน                          | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|-----------------------------------------------------------|-------|---------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                      |                                                           |       |                                 |                                              |                                                          | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๖๒  | นางดารารัตน์ ชัยมงคล | นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน                              | ชก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต               | ๗ ปี                                         | หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน รุ่นที่ ๗๘          | -                                            | -    |      |          |
| ๖๓  | นางสาวพัชรี ฮักฮั่น  | นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน                              | ปก.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>(รัฐศาสตร์)  | ๑๔ วัน                                       | -                                                        | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๖๔  | นางลักขณา สุภาไชยกิจ | เจ้าพนักงานธุรการ                                         | ชง.   | ปวช.พาณิชยกรรม                  | ๗ ปี                                         | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑                    | -                                            | -    |      |          |
| ๖๕  | นางจุรีรัตน์ พรหมดำ  | หน.ฝ่ายสถิติข้อมูลและ<br>สารสนเทศ<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | เศรษฐศาสตรบัณฑิต                | ๓ ปี                                         | หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๘๔                    | -                                            | -    |      |          |
| ๖๖  | นายฮานาฟี มาหะมุ     | นักวิชาการคอมพิวเตอร์                                     | ชก.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต               | ๔ ปี                                         | หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์ รุ่นที่ ๑                  | -                                            | -    |      |          |
| ๖๗  | นายอัสวัน มะเด็ง     | นักวิชาการคอมพิวเตอร์                                     | ปก.   | วิศวกรรมศาสตร<br>บัณฑิต         | ๓ ปี                                         | -                                                        | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๖๘  | นางสาวไสรยา สาเรป    | นักประชาสัมพันธ์                                          | ชก.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต                 | ๑ ปี                                         | หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่น<br>ระดับชำนาญการพิเศษ รุ่นที่๗ | -                                            | -    |      |          |
| ๖๙  | นายธีร์ วชิระอำไพ    | นักประชาสัมพันธ์                                          | ปก.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>(ภาษาอังกฤษ) | ๑ ปี                                         | -                                                        | -                                            | -    | +๑   |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล                              | ตำแหน่ง                                                            | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา                                | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                                          |                                                                    |       |                                                |                                              |                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๗๐  | นางสุทิมาศ จิตต์มัน                      | หน.ฝ่ายตรวจติดตาม<br>และประเมินผล<br>(นักบริหารงานทั่วไป)          | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตร<br>บัณฑิต                      | ๗ ปี                                         | นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๗๔   | -                                            | -    |      |          |
| ๗๑  | ว่าที่ร้อยตรีชูปกิ อุซึ้ง                | นักวิเคราะห์นโยบาย<br>และแผน                                       | ปก.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>(ประวัติศาสตร์)             | ๑๔ วัน                                       | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๗๒  | นางภาสินี ศรีมัน                         | เจ้าพนักงานธุรการ                                                  | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต                             | ๗ ปี                                         | เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑   | -                                            | -    |      |          |
|     | <b>กองการศึกษา ศาสนา<br/>และวัฒนธรรม</b> |                                                                    |       |                                                |                                              |                                 | -                                            | -    |      |          |
| ๗๓  | นางวิไลวรรณ เอนกรัตน์                    | ผอ.กองการศึกษา<br>ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษา)       | กลาง  | ศิลปศาสตรบัณฑิต<br>มหาบัณฑิต                   | ๕ ปี                                         | นักบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๒    | -                                            | -    |      |          |
| ๗๔  | นางสาววันเพ็ญ วงแหวน                     | นักวิชาการศึกษา                                                    | ปก.   | รัฐศาสตรบัณฑิต                                 | ๓ ปี                                         |                                 | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๗๕  | นางสาวศิริชา โต๊ะปะ                      | เจ้าพนักงานธุรการ                                                  | ชง.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต                                | ๕ เดือน                                      |                                 | -                                            | -    |      |          |
| ๗๖  | นางสาวนุรีชา สาและ                       | หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา<br>ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารการศึกษา) | ต้น   | ศึกษาศาสตร<br>มหาบัณฑิต<br>(การบริหารการศึกษา) | ๗ ปี                                         | นักบริหารการศึกษา รุ่นที่๑๒     | -                                            | -    |      |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล                 | ตำแหน่ง                                                      | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา           | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|-------|---------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                             |                                                              |       |                           |                                              |                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๗๗  | นายรุชกี ชาติ               | นักวิชาการศึกษา                                              | ปก.   | ศิลปศาสตรบัณฑิต           | ๓ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๗๘  | นางสาวพาริதาร์ บุละ         | เจ้าพนักงานธุรการ                                            | ปง.   | วิทยาศาสตร์บัณฑิต         | ๗ เดือน                                      | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
|     | <b>กองพัสดุและทรัพย์สิน</b> |                                                              |       |                           |                                              |                                 | -                                            | -    | -    |          |
| ๗๙  | นางสมหญิง รัตนศิริสุวรรณ    | ผู้อำนวยการกองพัสดุ<br>และทรัพย์สิน<br>(นักบริหารงานการคลัง) | กลาง  | บริหารธุรกิจบัณฑิต        | ๑ ปี                                         | นักบริหารงานคลัง รุ่นที่ ๔๗     | -                                            | -    | -    |          |
| ๘๐  | นางสาวชลวานี สะตอปา         | นักวิชาการพัสดุ                                              | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต        | ๓ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | -    |          |
| ๘๑  | นางสาวสุลิภรณ์ สุวรรณรัตน์  | เจ้าพนักงานพัสดุ                                             | ปง.   | ปวส.คอมพิวเตอร์<br>ธุรกิจ | ๑ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | -    |          |
| ๘๒  | นางสาวเพียงเพ็ญ ทองคุปต์    | เจ้าพนักงานพัสดุ                                             | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต        | ๗ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | -    |          |
| ๘๓  | นายอาหะมะ หะยีมะมะ          | เจ้าพนักงานพัสดุ                                             | ปง.   | บัญชีบัณฑิต               | ๑๐ เดือน                                     | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๘๔  | นางสาวกมลวรรณ แก้วเพชร      | เจ้าพนักงานพัสดุ                                             | ปง.   | ปวส.การบัญชี              | ๑๑ เดือน                                     | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๘๕  | นางสาวพิรุฬักษณ์ ยิ้มมงคล   | เจ้าพนักงานพัสดุ                                             | ปง.   | เศรษฐศาสตรบัณฑิต          | ๑๑ เดือน                                     | -                               | -                                            | -    | -    |          |
| ๘๖  | นางสาวสมศรี ศรีรัตน์        | เจ้าพนักงานธุรการ                                            | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต        | ๗ ปี                                         | เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑   | -                                            | -    | -    |          |



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล                  | ตำแหน่ง                                                        | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา              | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน       | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------|------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                              |                                                                |       |                              |                                              |                                       | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
|     | <b>กองการเจ้าหน้าที่</b>     |                                                                |       |                              |                                              |                                       |                                              |      |      |          |
| ๘๖  | นางสาวสมศรี ศรีรัตน์         | เจ้าพนักงานธุรการ                                              | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๑๑         | -                                            | -    |      |          |
| ๘๗  | นางสาวสุนิมา หาสกุล          | ผู้อำนวยการ<br>กองการเจ้าหน้าที่<br>(นักบริหารงานทั่วไป)       | กลาง  | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๓ ปี                                         | อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕ | -                                            | -    |      |          |
| ๘๘  | นางสาวยินดี ประสมชาติ        | หัวหน้าฝ่ายสรรหาและ<br>บรรจุแต่งตั้ง<br>(นักบริหารงานทั่วไป)   | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๑๐ เดือน                                     | -                                     | -                                            | -    |      |          |
| ๘๙  | นางสาวรุ่งกานต์ ศรีสกุลกานต์ | นักทรัพยากรบุคคล                                               | ชก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๒ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    |      |          |
| ๙๐  | นางสาวศศิธร ศิริวัฒน์        | นักทรัพยากรบุคคล                                               | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๑ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    |      |          |
| ๙๑  | นางสาววรรษชล ดีละมัน         | นักทรัพยากรบุคคล                                               | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๑ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๙๒  | นางสาวทิพฟานี หะยีสะแม       | เจ้าพนักงานธุรการ                                              | ปง.   | ปวส.คอมพิวเตอร์<br>ธุรกิจ    | ๑ ปี                                         | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๙๓  | นางภัทรนิษฐ์ ยอดไกร          | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม<br>และพัฒนาบุคลากร<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๑๐ เดือน                                     | -                                     | -                                            | -    | +๑   |          |



| ที่ | ชื่อ - สกุล              | ตำแหน่ง                                                        | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา              | ระยะเวลา<br>การดำรง<br>ตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม<br>หลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|----------------------------------------------------------------|-------|------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                          |                                                                |       |                              |                                              |                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๙๔  | นายซาฟีก สารี            | นักจัดการงานทั่วไป                                             | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           |                                              | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๙๕  | นางมนตรา สุวรรณลี        | นักทรัพยากรบุคคล                                               | ชก.   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๗ ปี                                         |                                 | -                                            | -    |      |          |
| ๙๖  | นางสาวสมฤดี วงศ์น้อย     | นักทรัพยากรบุคคล                                               | ปก.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๑ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๙๗  | นางวิภารัตน์ อ่อนแก้ว    | หัวหน้าฝ่ายวินัย<br>และส่งเสริมคุณธรรม<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | รัฐประศาสนศาสตร<br>มหาบัณฑิต | ๑๐ เดือน                                     | -                               | -                                            | -    |      |          |
| ๙๘  | นายปฤทธา บุญตามช่วย      | นิติกร                                                         | ชก.   | นิติศาสตรบัณฑิต              | ๗ ปี                                         | นิติกร รุ่นที่ ๔                | -                                            | -    |      |          |
| ๙๙  | นางสุดา ภัทรพงศ์พันธ์    | เจ้าพนักงานธุรการ                                              | ชง.   | บริหารธุรกิจบัณฑิต           | ๗ ปี                                         | เจ้าพนักงานธุรการ               | -                                            | -    | +๑   |          |
|     | <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> |                                                                |       |                              |                                              |                                 | -                                            | -    |      |          |
| ๑๐๐ | นางสมร ขวัญนาคน          | นักวิชาการตรวจสอบภายใน                                         | ชก.   | บริหารธุรกิจ<br>มหาบัณฑิต    | ๓ ปี                                         | -                               | -                                            | -    | +๑   |          |



## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมบนพื้นฐานหลัก  
ธรรมาภิบาลให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรม”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาศักยภาพให้เป็นมืออาชีพมีสมรรถนะ มีความรู้ ทักษะ ทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมโดยใช้หลักธรรมาภิบาลยึดมั่นความถูกต้องตามระเบียบ
๔. พัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๕. ดำเนินการพัฒนา การฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ  
ในกระบวนการทำงานตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองแก่บุคลากรในสังกัด  
ทุกหน่วยงาน
๖. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่
๗. ส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีและระบบดิจิทัล

### ๔.๓ ค่านิยม

“องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งงานเลิศ มั่นคงคุณธรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ โปร่งใสตรวจสอบได้”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้และสมรรถนะที่หลากหลายในการ  
ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสมีแนวทางการวางแผนพัฒนาศักยภาพ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการ  
พัฒนา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
๔. บุคลากรเข้าใจในองค์กรและระบบงานสามารถเชื่อมโยงระบบราชการ ทำงานเพื่อให้การ  
ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผล
๕. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๖. บุคลากรสามารถเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีกระบวนการทำงานและสร้างมาตรฐานการทำงาน  
ของตน เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน



#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของการจัด  
แผนพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม  
และการสร้างความสุขในองค์กร



แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

| กิจกรรมหลัก                                                                                                                                  | งบประมาณ       | แผนการดำเนินงาน |             |             |             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                              |                | ไตรมาสที่ ๑     | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |
| ๑.การพัฒนาแผนอัตรากำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส                                                       |                |                 |             |             |             |
| ๑.๑ ทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และกรอบ อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ | ไม่ใช้งบประมาณ | ←               |             |             | →           |
| ๑.๒ มีการสรรหา บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่นการ บรรจุแต่งตั้ง การ โอน การรับโอน การบรรจุกลับเข้า รับราชการ รวมถึง การสรรหาพนักงานจ้าง       | ไม่ใช้งบประมาณ | ←               |             |             | →           |
| ๑.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน                                                                                          | ไม่ใช้งบประมาณ | ←               |             |             | →           |
|                                                                                                                                              |                |                 |             |             |             |
| ๒.การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส                                                                                         |                |                 |             |             |             |
| ๒.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "การใช้งาน Microsoft Excel สำหรับงานท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘"                                    | ๑๐๕,๑๐๐        |                 |             | ↔           |             |
| ๒.๒ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                            | ๒๐๐,๐๐๐        |                 |             | ↔           |             |
| ๒.๓ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘                                                                                     | ๒๐๐,๐๐๐        |                 |             | ↔           |             |
| ๒.๔ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘                                                       | ๙๐๐,๐๐๐        |                 |             |             | ↔           |



#### ๕. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายก
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรบรรจุใหม่เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

#### ๖. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นราธิวาส สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจกรรมตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่ จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับ โครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

