



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อเป็นการพนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ในระยะสั้นของประชาชน

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาวของผู้บริหาร

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ในระยะยาวของประชาชน

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

วิสัยทัศน์

"องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองเป็นชุมชนน่ายุการพัฒนายั่งยืนด้วยการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน การบริการที่ดี และการบริหารงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง"

ยุทธศาสตร์

รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ๘ ด้าน โดยมี

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการ รายละเอียดดังนี้

๑) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาคลองบังคับน้ำ

๑.๒ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๑.๓ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่

๑.๔ ควบคุมการส่งและระบายน้ำ

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างเส้นทางคมนาคม

๒.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ และโทรศัพท์

๒.๓ บำรุงรักษาไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

๓) ด้านการเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

๓.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนารายได้

๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้า

ท้องถิ่น (OTOP)

๓.๓ การส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านการประกอบอาชีพแก่ชุมชนและเกษตรกร

๓.๔ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเหมาะสม

๔) ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

๔.๑ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

๔.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในระบบและนอกระบบ

๔.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการ

๔.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการ

ท่องเที่ยว

๕) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและศักยภาพผู้นำชุมชน

๕.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เยาวชน และครอบครัว

๕.๒ การสังคมสงเคราะห์

๖) ด้านการสาธารณสุข การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ การพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริม ควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาด

๖.๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗) ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบสุขของประชาชน

๗.๑ การป้องกันอุบัติเหตุฉุกเฉิน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบ

/๗.๒ การป้องกัน...

๗.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๗.๓ การพัฒนากิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๘) ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๘.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร

๘.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารองค์กร

๘.๓ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๘.๔ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

เป้าประสงค์

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การบริหารจัดการ
น้ำ ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและพัฒนารายได้แก่ชุมชนและเกษตรกร

๓) พัฒนาด้านการศึกษา เด็กและเยาวชนด้านการกีฬาและนันทนาการให้ได้มาตรฐาน

๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนเพื่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๕) พัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน

๖) พื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗) เสริมสร้างความเข้มแข็งของคนชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

๘) พัฒนาอนุรักษ์ส่งเสริมและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๙) อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑) มีแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น

- ปัญหาการขาดแคลนน้ำลดลง

- ผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น

- ปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ลดลง

๒) มีน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค เพิ่มขึ้น

๓) จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

- การคมนาคมสะดวกขึ้น

๔) การเพิ่มจำนวนกลุ่มอาชีพในตำบล

๕) กลุ่มเศรษฐกิจชุมชนมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๖) เกษตรกรในพื้นที่มีความรู้ในการทำเกษตรยั่งยืนเพิ่มขึ้น

๗) เด็กก่อนวัยเรียนมีสุขภาพแข็งแรงและมีการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐาน

๘) จำนวนประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการศึกษา

อย่างทั่วถึง

๙) ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมงานประเพณีและภูมิ

ปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๑๐) เด็กและเยาวชนมีเวลาว่างทำให้เกิดการรวมกลุ่มทำกิจกรรมที่เกิดประโยชน์

๑๑) ประชาชนตำบลนาเชิงคีรี มีสุขภาพที่ดีขึ้น

๑๒) ประชาชน เยาวชนในเขตพื้นที่ติดยาเสพติด มีจำนวนน้อยลงจากเดิม

๑๓) การปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๑๔) ครุภัณฑ์ภาคเกษตรกรรมมีรายได้เพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน
- ๓) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปะวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๔) หมู่บ้านมีความเข้มแข็ง
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๗) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาลongบังคับน้ำ
- ๒) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) แก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่
- ๔) ควบคุมการส่งและระบายน้ำ
- ๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างเส้นทางคมนาคม
- ๖) บำรุงรักษาไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์
- ๗) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนารายได้
- ๘) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น
- ๙) การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
- ๑๐) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- ๑๑) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
- ๑๒) การส่งเสริมการสนับสนุนศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการ

ท่องเที่ยว

- ๑๓) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เยาวชนและครอบครัว
- ๑๔) การสังคมสงเคราะห์
- ๑๕) การพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริมควบคุมโรคติดต่อและโรคระบาด
- ๑๖) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๗) การป้องกันอุบัติเหตุฉุกเฉิน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบ
- ๑๘) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑๙) การพัฒนากิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ๒๐) การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
- ๒๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และการบริหารองค์กร
- ๒๒) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองนั้น เป็นกาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากรในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนใน การพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและไป ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีบริการสาธารณะอย่าง เท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการ พัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการ พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรีด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการ พัฒนา ด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่นซึ่งทั้งหมดเป็น การประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้ เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรีที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

๒. ๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มี การทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม

(๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การ สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนา

(๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและ
เคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะได้เป็นอย่างดี

(๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่
และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๕) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม
บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติมภายใต้
บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๖) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานโดย
ยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของ
ผู้รับบริการ

(๗) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหารแผน
อัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลไทรทองคือ
ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบ
กฎหมายโดยเคร่งครัด

(๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ
ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมาย
หน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) ตำบลนาเชิงคีรีมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่อุทยานแห่งชาติมักเป็นอุปสรรคใน
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค

(๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา

(๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต้อยต่น้อย

(๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

(๕) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้าน
ความรู้ การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดย
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นส่งเสริมให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น
และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่า
เทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดย
คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการ
สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและ
สนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

(๑) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของตำบลนาเชิงคีรีบางพื้นที่ยังมีสภาพพื้นที่ทุรกันดาร การเดินทางมาติดต่อหน่วยงานราชการต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้

(๒) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรมจากภายนอก ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

(๓) ขาดการให้บริการทางการแพทย์ที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากประชาชนบางพื้นที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทางมารับบริการ และขาดสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีซึ่งปัจจุบันมีเพียงสถาบันเดียวในจังหวัดสุโขทัย

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ มีสภาพชำรุด ทรุดโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนลาลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดินทรุดปิดทับเส้นทาง รถไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ทำให้ประชาชนเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง เป็นต้น

(๕) ขาดแคลนอัตรากำลัง ที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลไพรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนดำเนินงาน
แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไพรทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าหน้าที่งานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ๑๐๐)	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๔๐๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อบต. ไทรทอง	ระดับของความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๓) บุคคลทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
รวม			๔๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

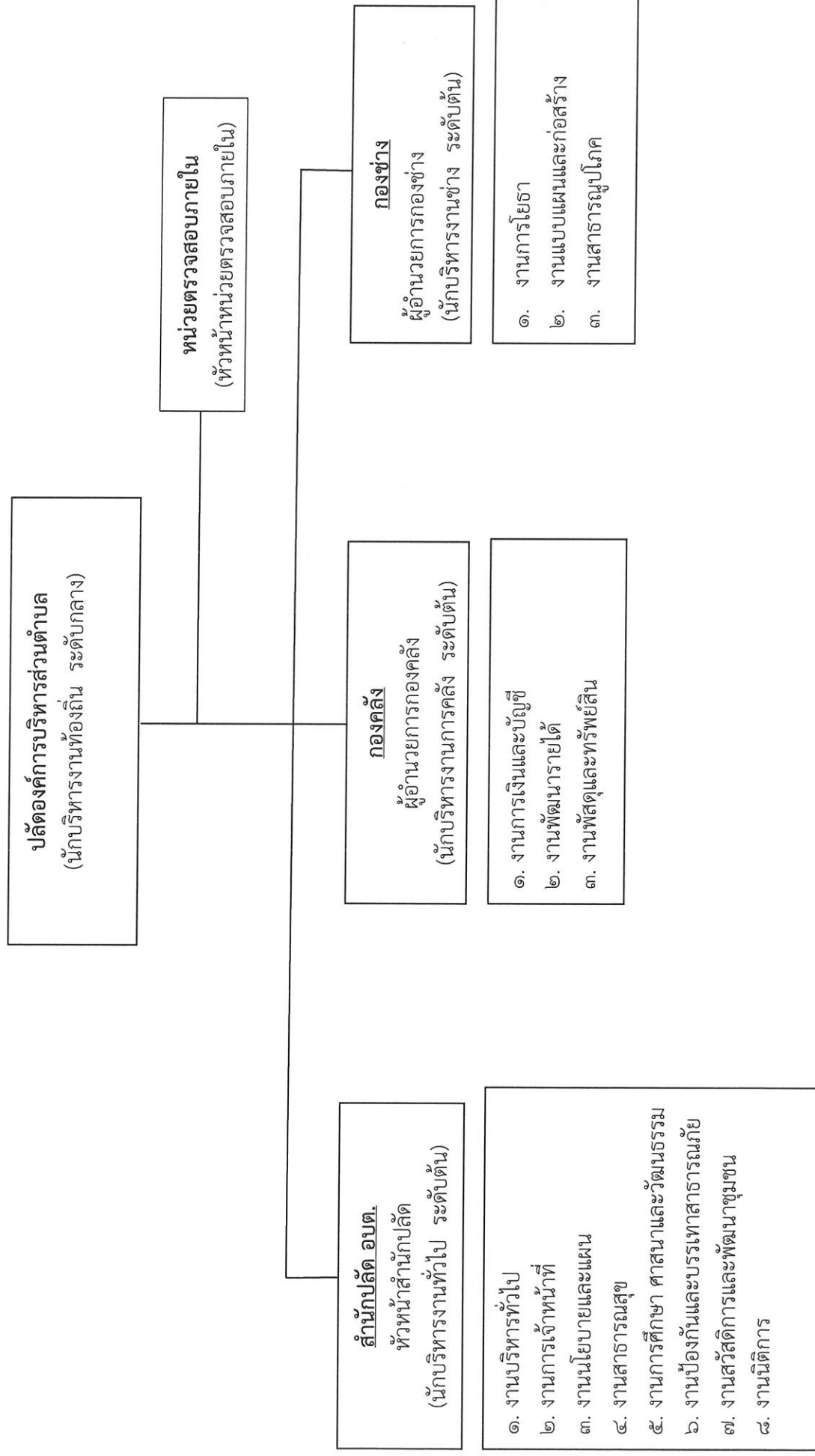
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๔๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

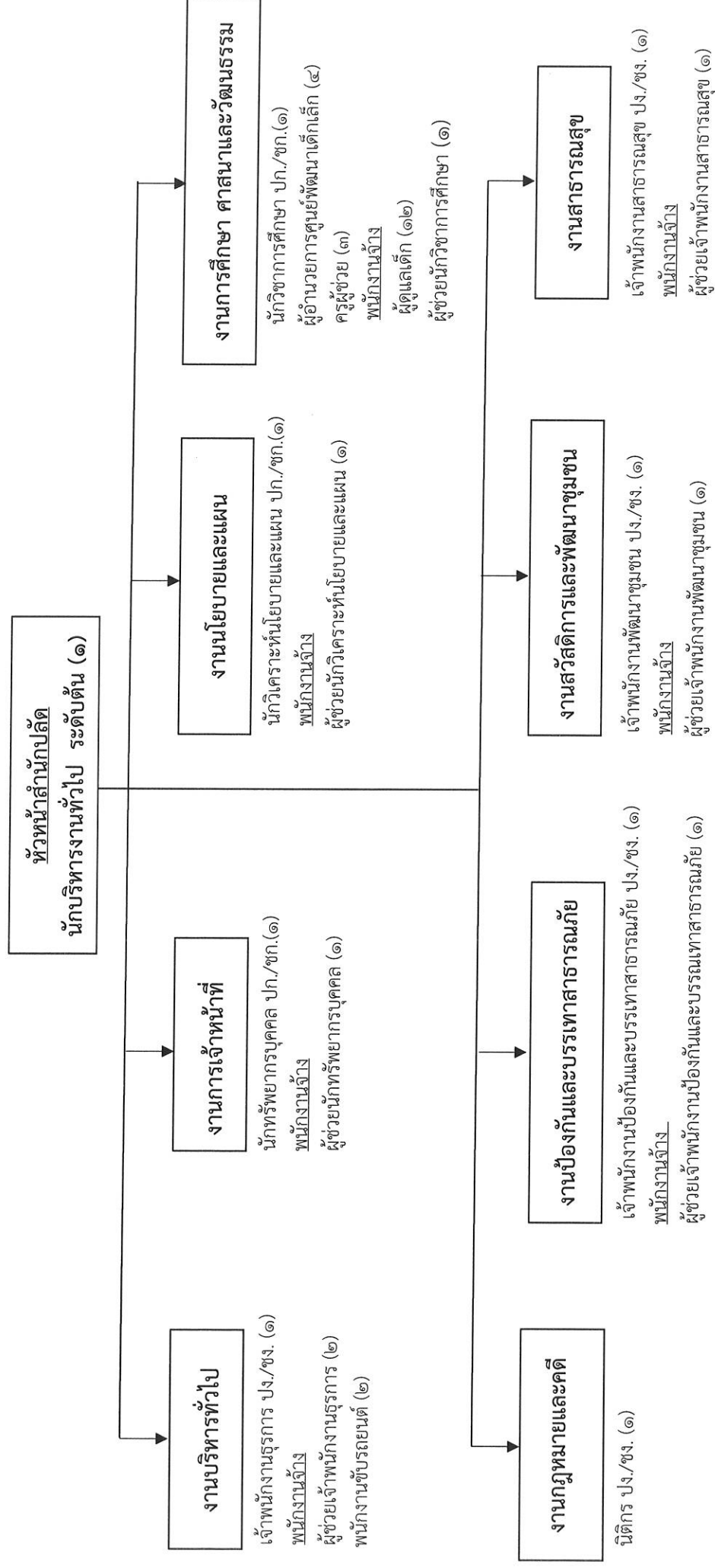
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานดำเนินการ
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑)โครงการอบรม พนักงานเจ้าหน้าที่ อบต.และพนักงานจ้าง อบต.เพื่อส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม		๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
	๒) โครงการส่งเสริม คนดีศรีไพรทอง		๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
	๓)โครงการส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ป้องกันทุจริต		๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๒)บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนาเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้างความ สัมครสมาน สามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬา ระดับต่างๆ ของ อบต. ไพรทอง		๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
	๒)โครงการพัฒนา ศักยภาพและศึกษาดู งาน อบต.ไพรทอง		๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
รวม						

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	งบประมาณ ๒๕๖๗	หมายเหตุ
๑.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๘	๔๕๐,๐๐๐	
๒.	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๗๐	๔๕,๐๐๐	
๓.	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๘	๔๐,๐๐๐	
๔.	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓๑๐	๕๐๐,๐๐๐	
	รวม	๓๙๖	๑,๐๓๕๐,๐๐๐	

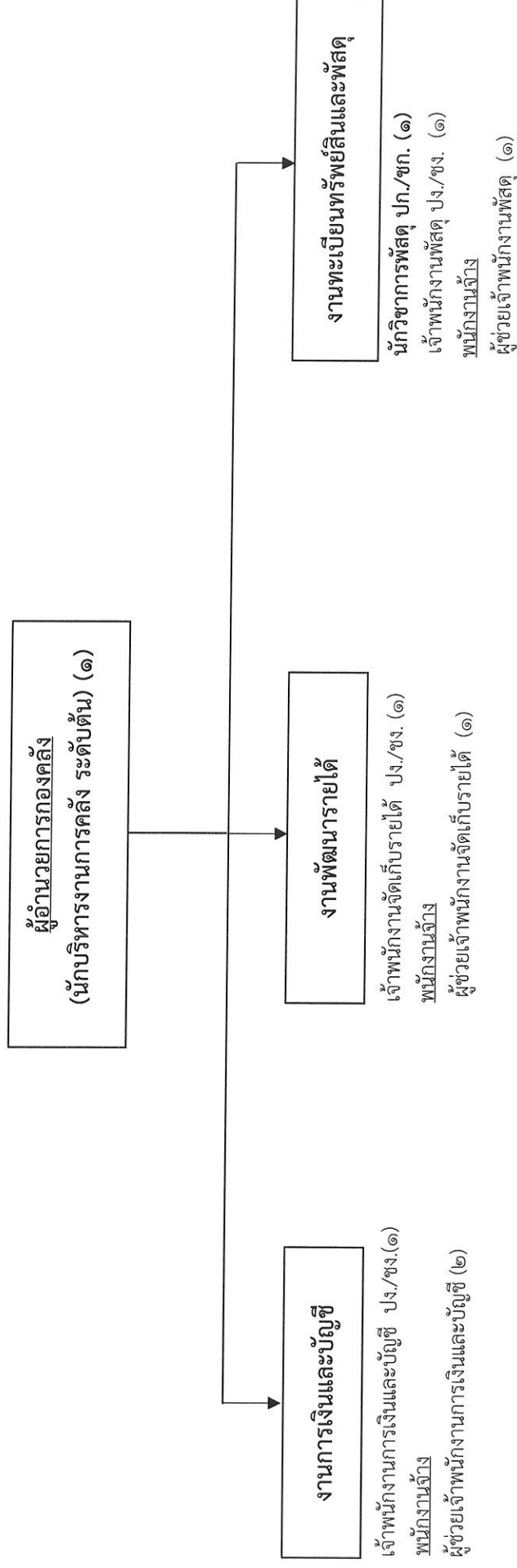


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไพรทอง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด		
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๔	-	-	๘	๑๒	๒	๓๘

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานครู อปท.			พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	รวม ทั้งหมด				
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								ครู ผู้ดูแลเด็ก	ครู	ประจำ									
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.														ครู			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	ว่าง ๔
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
รวม	๕๕	๕๙	๕๙	๕๙	+๔	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอยะบوري จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด	๓๘	๔๒	๔๒	๔๒	+๔	-	-	ว่างเดิม ๘
๓	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	+๑	-	-	ว่างเดิม ๑
๔	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	+๑	-	-	ว่างเดิม ๑
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑
รวม		๕๕	๕๙	๕๙	๕๙	+๔	-	-	

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้าฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่กลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา