

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะไกรทอง อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะไกรทอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลตะไกรทอง เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักการและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี และเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะไกรทอง ในการปฏิบัติงานราชการ และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะไกรทอง มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะไกรทอง ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะไกรทอง จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี

ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิด ความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนา องค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนา ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง จึงได้จัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลตะโละไกรทอง อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานีในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นไป ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง มีเครื่องมือ ในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์ มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ ราชการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุ เป้าหมายตาม ภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีขอบเขต และ แนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ๓ ปี ตามเหตุผลและ ความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะโละไกรทอง โดยให้มี ขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ

ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง 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 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๕) การเรียนรู้ผ่านระบบ สี่อีเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๖ ด้าน โดยพิจารณาพระราชบัญญัติองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

#### ๑.) ด้านการพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน และการป้องกันโรคระบาดตามฤดูกาล
- ส่งเสริมและสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน
- ส่งเสริมและจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ส่งเสริมการกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการ

#### ๒.) ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้

#### ๓.) ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ
- ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะสว่างอย่างทั่วถึง
- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร

#### ๔.) ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึก ฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๕.) ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- พัฒนาองค์กร ปรับปรุงภูมิทัศน์และสถานที่ทำงานให้น่าอยู่
- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศของ อบต.
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๖.) ด้านการพัฒนาด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งและห่างไกลปัญหาอาชญากรรม

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ คือ

๑. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑.๑	- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค โรคติดต่อ และโรคจากสัตว์ ที่เป็นพาหะ เช่น ไข้เลือดออก	- การแพร่ระบาดของโรคลดลง	- อบต.ร่วมมือกับหน่วยงาน สาธารณสุข โรงพยาบาล จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ - ส่งเสริมให้ จนท.พ่นหมอกควัน - กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
๑.๒	ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรค เรื้อรังเพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน	- ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น - การให้บริการสุขภาพทั่วถึง	อบต.ร่วมมือกับหน่วยงาน สาธารณสุข โรงพยาบาล จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้
๑.๓	ประชาชนบางรายได้รับความ เดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย มีที่อยู่ อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	ประชาชนต้องการความ ช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้ มั่นคงแข็งแรง	- อบต.ช่วยประสานความ ร่วมมือจาก พมจ.ด้านงบประมาณ - อบต.ช่วยเหลือด้านกำลังคน ในการลงพื้นที่ช่วยซ่อมแซมที่ อยู่อาศัยให้มีสภาพดีขึ้น
๑.๔	การขยายตัวของอาคารบ้านเรือน เพิ่มมากขึ้น	- ต้องการที่อยู่อาศัย - แยกจำนวนบุคลากรใน ครัวเรือน	ควบคุมการก่อสร้างอาคาร บ้านเรือน การพิจารณาออก ใบอนุญาตเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา จากการก่อสร้าง
๑.๕	การจราจร ถนนชำรุดในบาง เส้นทาง	ต้องการความปลอดภัย ความ สะดวกในการสัญจรไปมาบน ถนน	ซ่อมแซม ปรับปรุงถนน บาง เส้นทางที่ชำรุดให้มีสภาพดีใน การใช้สัญจร
๑.๖	เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่ง ลามก บุหรี่ เหล้า สารเสพติด และท้องก่อนวัยอันควร	- ลดปัญหา ยาเสพติด	จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน พยายาม ให้ทุกส่วน ทุกฝ่าย ทุกคนมีส่วนร่วม และรณรงค์ให้เห็นถึงโทษ ของยาเสพติด - จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้าน จริยธรรม - ส่งศูนย์ฟื้นฟู ผู้ติดยาเข้ารับ การบำบัด

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑.๗	ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกกลืนเลือนไปมาก	ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกสืบและคงอยู่สืบไป	- จัดกิจกรรม โครงการด้าน วัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ - ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือ ปราชญ์ชาวบ้านในโอกาส ต่างๆ

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๒.๑	ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	ประชาชนต้องการสถานที่ในการจำหน่ายสินค้า	จัดให้มีร้านค้าแผงลอยมี สถานที่ในการขายจำหน่าย สินค้า
๒.๒	- ผลผลิตทางการเกษตรลดลง - ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ - การขนส่งผลผลิตไกลจาก แหล่งรับซื้อ	ผลผลิตทางการเกษตรมีราคา สูงขึ้น	- ส่งเสริมผลผลิตทางการ เกษตร - อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน - ให้ความรู้ด้านการบริหาร จัดการและการตลาด
๒.๓	ครัวเรือนมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน เฉลี่ยต่อปี ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐ ครัวเรือน	- ประชาชนต้องการรายได้ เพิ่มขึ้น - ประชาชนต้องการสร้างอาชีพ	- จัดตั้งกลุ่มอาชีพ - จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ แก่ผู้ว่างงาน - พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๒.๔	ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว	ต้องการให้มีแหล่งท่องเที่ยว	ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว เพิ่มมากขึ้น

### ๓. โครงการสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๓.๑	เส้นทางคมนาคมไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเจ้าของไม่อนุญาตดำเนินการได้	ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น	ประสานความร่วมมือกันในกลุ่มหลายๆ ฝ่ายเพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เพื่อมอบพื้นที่ให้เพื่อการก่อสร้าง
๓.๒	ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง - ความสะดวกในการสัญจรไปมา	- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างที่สาธารณะ - ประสานความร่วมมือกันในกลุ่มหลายๆ ฝ่ายเพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่
๓.๓	ไม่มีประปาเพื่อการอุปโภค-บริโภค มีเฉพาะบ่อน้ำตื้นที่ใช้ภายในครัวเรือน	ต้องการแหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น	ประชาสัมพันธ์ให้มีการปิดฝาภาชนะให้มิดชิดและมีที่กรองน้ำฝนหรือตมน้ำให้เด็ดก่อนตม เนื่องจากครัวเรือนซื้อน้ำและกรองน้ำฝน
๓.๔	ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอการระบายน้ำไม่สะดวก	- มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็น ก่อความรำคาญ	- ก่อสร้างท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

### ๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๔.๑	- ดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นสนิมมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตร	มีพื้นที่ใช้ในการเพาะปลูก ทำการเกษตร	- จัดโครงการปลูกต้นไม้ ปรับภูมิทัศน์ของชุมชน - จัดหาแหล่งน้ำในการเกษตรให้เพียงพอต่อความต้องการ - ส่งเสริมให้ความรู้
๔.๒	- การจัดการขยะที่ไม่ถูกวิธี	ลดปริมาณขยะ	ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะที่ถูกวิธี ด้วยวิธีธรรมชาติ

**๕.ด้านการบริหารจัดการ**

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๕.๑	ประชาชนขาดความเข้าใจในขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ	- ประชาชนต้องการความช่วยเหลือ การให้บริการจากภาครัฐ - การบริการจัดการภาครัฐที่ดี และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	ร่วมมือร่วมใจระหว่างภาครัฐและประชาชน
๕.๒	บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ	ต้องการบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อทันต่อการให้บริการ	- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน - ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร

**๖. ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข**

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๖.๑	การก่อความไม่สงบในพื้นที่	- ความสงบสุขในพื้นที่ - ความขัดแย้งลดลง	สร้างความเข้าใจ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและประชาชน
๖.๒	- การทำลายและการลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน - การทะเลาะวิวาท	- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ไม่ต้องอยู่อย่างหวาดระแวง	- การติดตั้งกล้องวงจรปิด - การให้ผู้นำ อปพร.ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
๖.๓	ความเสียหายของการจราจรที่เกิดจากการก่อความไม่สงบ	ต้องการให้การจราจร ถนนมีสภาพที่สามารถใช้ในการสัญจรที่ปลอดภัย	- ซ่อมแซม ปรับปรุง ถนนให้มีสภาพดีขึ้น

**๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

**๑. นโยบายด้าน การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

ในการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนในพื้นที่

๒. ส่งเสริม สนับสนุนกิจการงานสภาเด็กและเยาวชนในการมีส่วนร่วมและบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ทำนุบำรุงกิจการศาสนา รักษาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษาวัฒนธรรม และจารีตประเพณีของชุมชนให้ดำรงอยู่สืบไป

## ๒. นโยบายด้านคุณภาพชีวิต เยียวยาผู้ยากไร้ ผู้พิการ และการสังคมสงเคราะห์

คุณภาพชีวิตของประชาชนและความเป็นอยู่ของประชาชน ถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของพัฒนาการพัฒนากลุ่มผู้ยากไร้ ผู้พิการและการสังคมสงเคราะห์ เป็นกลุ่มเปราะบางที่ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียงให้เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ช่วยเหลือ เยียวยา และสงเคราะห์ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัยต่างๆ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรู้ การประกอบอาชีพ การดูแลตัวเองที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต

## ๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ และการส่งเสริมรายได้

คุณภาพชีวิตของประชาชนจะดีขึ้นทั้งนี้ มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจและรายได้ของประชาชนต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการให้ความรู้การประกอบอาชีพหลัก อาชีพเสริมให้กับประชาชน
๒. สนับสนุนการจัดตั้งตลาดชุมชนเพื่อการจำหน่ายสินค้าของชุมชนหรือการแลกเปลี่ยนสินค้าชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการแปรรูปผลิตภัณฑ์ของชุมชนและการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อประกอบธุรกิจการค้าในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

## ๔. นโยบายด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการมูลฝอย

การมีสภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจในการจัดการสิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนประชาชนในพื้นที่ต้องร่วมกันคิดร่วมกันทำ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดการปัญหาขยะ จะลดปริมาณ โดยรณรงค์จิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม การทิ้งขยะให้เป็นที่ด้วยน้าการจัดการอย่างเป็นระบบโดยใช้หลัก ๓ Rs
๒. เพิ่มพื้นที่สีเขียวสู่สิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยการสนับสนุนให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นพื้นที่ที่สะอาดและน่าอยู่ยิ่งขึ้น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายจิตอาสา อาสาสมัครต่างๆด้านสิ่งแวดล้อม
๔. ประสาน บูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

## ๕. นโยบายด้านส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐาน ถนนสัญจร ไฟฟ้าแสงสว่าง การระบายน้ำ และป้องกันน้ำท่วม ตลอดจนสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและต่อยอดเพิ่มเติมจากเดิมให้มีทั่วถึงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนาและปรับปรุง เส้นทางคมนาคม ระบบการจราจร เพื่อให้สามารถใช้งานได้สะดวกประชาชนใช้สัญจรด้วยความปลอดภัย

๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมในพื้นที่เพิ่มประสิทธิภาพในการระบายน้ำในหมู่บ้านและป้องกันน้ำท่วมขัง

๓. พัฒนาและปรับปรุงไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้เพียงพอครอบคลุมพื้นที่ทุกหมู่บ้าน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนและจัดให้มีน้ำประปาที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอต่อ

ความต้องการของประชาชน

## ภารกิจรอง

### ๑. นโยบายด้านการสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

การสาธารณสุขจะมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม การป้องกันดีกว่าการรักษา การไม่เป็นโรคถือเป็นลาภอันประเสริฐ การส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลดีต่อประชาชนในระยะยาว โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนางานสาธารณสุข งานสุขอนามัย งานเครือข่ายสุขภาพให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนางานป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และโรคอื่นๆให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ และสร้างเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนงานกู้ชีพ กู้ภัย เพื่อเตรียมความพร้อม ด้านบุคลากรความรู้ เครื่องมือสำหรับช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

### ๒. นโยบายด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการ

การส่งเสริมการท่องเที่ยวจะเป็นในรูปแบบวิถีชุมชน ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ตลอดจนการแข่งขันกีฬาและนันทนาการ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวิถีชุมชนหรือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬา ในระดับเยาวชน ประชาชนในพื้นที่

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย การใช้เวลารว่างให้เกิดประโยชน์

### ๓. นโยบายด้านการบริหาร การจัดการองค์กร และสาธารณะ

การบริหารหน่วยงานเป็นนโยบายที่สำคัญที่สุดหากไม่สามารถบริหารหน่วยงานได้ นโยบายทั้งหลายไม่สามารถจะดำเนินการได้ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจะส่งผลให้นโยบายดังกล่าวสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกเวที

๒. การบริหารจัดการองค์กรยึดโยงประชาชนเป็นหลัก โปร่งใสตรวจสอบได้

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม ความรู้ของบุคลากร ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่

๔. ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัยด้านต่างๆ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุน ประชาชน บุคลากรให้มีความรู้ด้านการป้องกันสาธารณสุข การช่วยเหลือสาธารณสุข ตลอดจนการจัดทำวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันสาธารณสุขต่างๆ

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร (SWOT)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึง กรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เช่น

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
  - ๑) ทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
  - ๒) ทักษะในด้านการบริหาร
  - ๓) ทักษะการบริหารโครงการ
  - ๔) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
  - ๕) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  - ๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
  - ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ
  - ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
  - ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
  - ๑) พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ราชการ
  - ๒) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
  - ๓) งานจัดทำงบประมาณ
  - ๔) งานช่าง
  - ๕) งานธุรการ งานสารบรรณ
- (๔) ด้านศีลธรรมคุณธรรม
  - ๑) คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เช่น

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลาะไกรทอง ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลาะไกรทอง เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

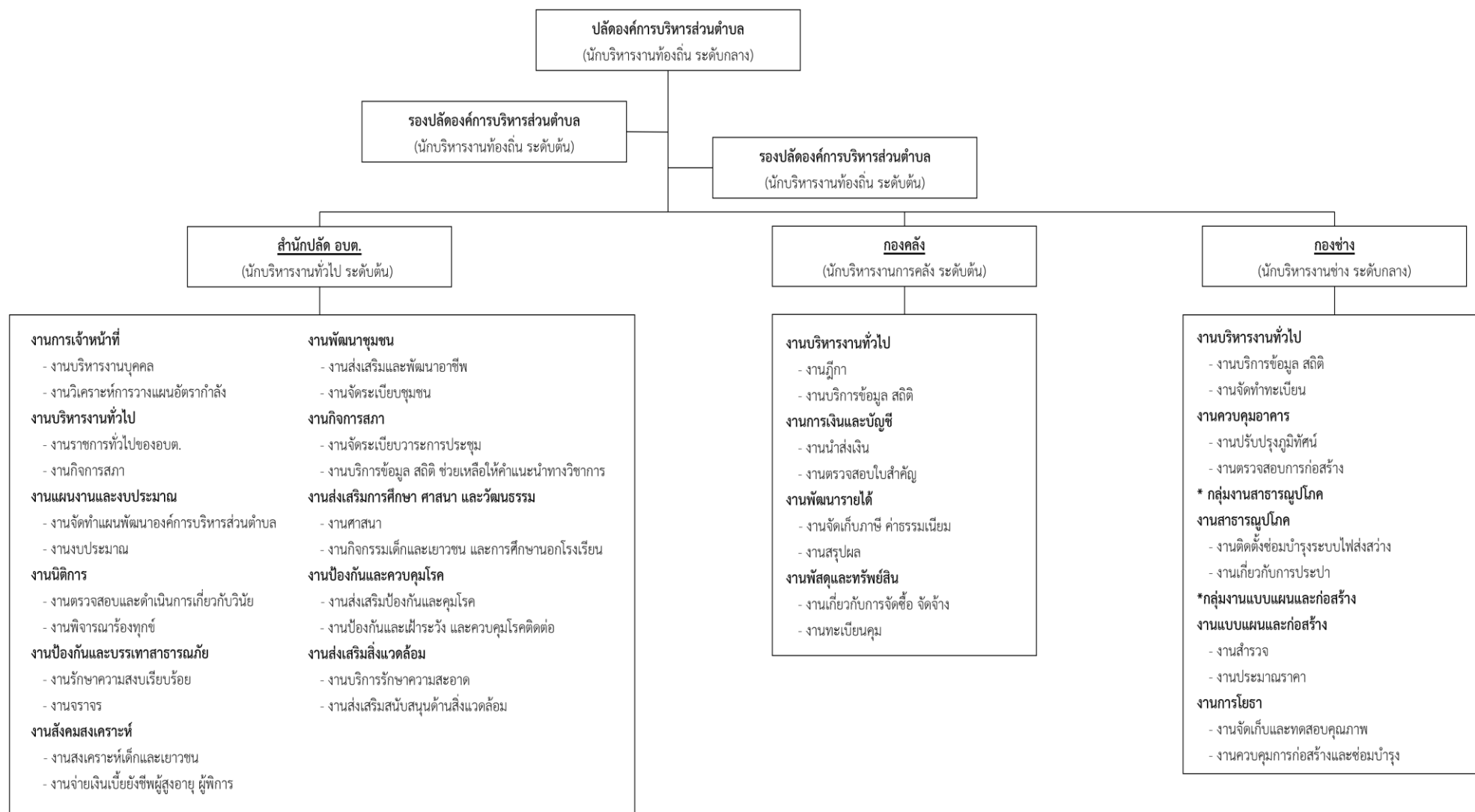
(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลาะไกรทอง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลาะไกรทอง สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดี มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลาะไกรทอง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลาะไกรทอง เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดอบต.	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีนครอง	๒	-	๗	๓	๒	๑๔
ว่าง	-	๑	-	๑	๕	๗
รวม	๒	๑	๗	๔	๗	๒๑

## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>บริหาร (๐๐)</b>								
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค (นักจัดการงานช่าง ระดับชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-หัวหน้ากลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง (วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
-นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง เช่น

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๑๒	๒	-	๑๔
พนักงานจ้าง	-	-	๑	๑	-	-	๒
รวม	-	-	๑	๑๓	๒	-	๑๖
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๖.๒๕	๘๑.๒๕	๑๒.๕๐	-	๑๐๐.๐๐

### ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นักวิชาการศึกษา ๕) นักจัดการงานช่าง ๖) วิศวกรโยธา ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) ) นายช่างโยธา

**๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๕๑.๕๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๓	๔๓.๐๐
วิชาการ	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	๔	๓๙.๐๐
ทั่วไป	-	๓	-	-	๒	-	-	-	๕	๓๓.๔๐
พนักงานจ้าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๓๙.๐๐
รวม	-	๓	๒	๓	๔	๓	๑	-	๑๖	๓๙.๕๖
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๘.๗๕	๑๒.๕๐	๑๘.๗๕	๒๕.๐๐	๑๘.๗๕	๖.๒๕	-	๑๐๐	

**๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	-
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๗	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-
๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-
รวม		-	-	-	-

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง จำนวน ๑๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล แต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบล พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง เช่น

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานส่วนตำบล แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

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

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

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

### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง ที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมี ประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนา บุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็น ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้ง ภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนา ซิตความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill)

ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่ จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่อง ทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพ ของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรส่วนตำบลอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วน ราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะละไกรทอง ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ หรือพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการงานด้านช่าง

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

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

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่าง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตราว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๒	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังบุคคลกรที่ได้จาก การวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๓	การโอนพนักงานส่วน ตำบล	การโอนพนักงานส่วนตำบล ตามความประสงค์ในการร้องขอโอนพนักงานส่วน ตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๔	การรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล	การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตามจำนวนอัตราว่างที่ได้ประกาศรับโอน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๕	การคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งในระดับที่ สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกคน มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถยื่นขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	

๓.๖ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง โดยใช้  
ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายฟาฮิส เบญญามีน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงาน อปท.		+๑	-	
๒	นางมาลี ศุภร์เพ็ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ร.บ.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๙ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
	<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโล๊ะไกรทอง</b>									
๓	นายรังสฤษฏ์ สามะ	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศศ.บ. รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	
๔	นางสาวตรุณี ยีดิ้ง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บธ.บ. (การบัญชี)	๘ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๕	นางสาวกุดารณี เงามะเจะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศศ.บ.(เศรษฐศาสตร์และการจัดการในอิสลาม)	๗ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๖	นางพาดีละ สามะ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บธ.บ. (บริหารทั่วไป)	๘ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๗	นายมัรวาน มะลีแฉะ	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ค.บ. คอมพิวเตอร์ศึกษา	๓ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
๘	นางสาวอัลฟา โตะละ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	วศบ (เทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์กำลัง)	๑ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๙	นางสาวซานีซา หะยิวาเตะ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง	วศบ. (สาธารณสุขชุมชน)	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	-	+๑	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑๐	นางสาวรัตติกาล หนานบุญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๕ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
	<b>กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโล๊ะไกรทอง</b>									
๑๑	นางสาวฮานานี หะยิมิง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(บธ.บ.)การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๙ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๒	นางสาววิคณีย์ เจะสนี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บธ.บ. (การบัญชี)	๘ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๓	นางสาวพิตตรี ดุลาสะ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ศศ.บ.(เศรษฐศาสตร์และการจัดการในอิสลาม)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่ ๑๖	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑๔	นางสาวนุรมา ยูโซะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	วทบ. วิทยาศาสตรสุภาพ	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑		
	<b>กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโละไกรทอง</b>									
๑๕	นายก้องศักดิ์ ไชยสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๔ เดือน	-	-	+๑		
๑๖	นางสาวคอรี่เยาะห์ เจะเด็ง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ดังนี้

**“บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”**

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ดังนี้

- ๑) เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- ๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) พัฒนาความรู้ ชีตความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล
- ๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ดังนี้

**“พัฒนาศักยภาพบุคลากร ยึดมั่นธรรมาภิบาล ทำงานอย่างมืออาชีพ”**

### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ พัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีความรอบรู้
- ๒) พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล
- ๔) บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๕) วางแผนพัฒนาศูนย์ วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง เพื่อพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วน  
ตำบลและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ๒.๑ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ๒.๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ๒.๓ หลักสูตรนักบริหารงานคลัง ๒.๔ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ๒.๕ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.๖ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ๒.๗ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล ๒.๘ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา ๒.๙ หลักสูตรนักวิชาการคลัง ๒.๑๐ หลักสูตรนักจัดการงานช่าง ๒.๑๑ หลักสูตรนักวิศวกรรมโยธา ๒.๑๒ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒.๑๓ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ ๒.๑๔ หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒.๑๕ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๑๖ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ ๒.๑๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.๑๘ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๑	-	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	-	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
-๒๒-			๑	๑	-	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	-		
			-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐	-		
			๑	-	-	๓๕,๐๐๐	-	-		
			-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
			-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐	-		
			-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
			-	-	๑	-	-	๓๕,๐๐๐		
			๑	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐		
			-	-	๑	-	-	๓๐,๐๐๐		
			๑	-	-	๓๐,๐๐๐	-	-		
			-	๑	-	-	๓๐,๐๐๐	-		
			๑	-	-	๓๐,๐๐๐	-	-		
			-	-	๑	-	-	๓๐,๐๐๐		
<b>รวม</b>			<b>๙</b>	<b>๑๐</b>	<b>๙</b>	<b>๒๘๐,๐๐๐</b>	<b>๓๒๐,๐๐๐</b>	<b>๒๗๕,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ อบต.และเครือข่าย	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรได้เข้ารับการอบรม	๓๐	๓๐	๓๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.ดำเนินการเอง
๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนาวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๒	๒๒	๒๒	๒๖๔,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานอื่น
รวม			๕๒	๕๒	๕๒	๕๑๔,๐๐๐	๕๑๔,๐๐๐	๕๑๔,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๑	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการกิจกรรมประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒	๒	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๐</b>	<b>๓๔,๐๐๐</b>	<b>๓๔,๐๐๐</b>	<b>๑๗,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๑) โครงการคนไทยจิตอาสา รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าร่วม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.ดำเนินการเอง
	๒) โครงการคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรท้องถิ่น	ร้อยละความสำเร็จของผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	อบต.ดำเนินการเอง
๒) บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๓) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าร่วม มีความรู้เพิ่มขึ้น	๓๑	๓๑	๓๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบต.ดำเนินการเอง /หน่วยงานอื่น
<b>รวม</b>			<b>๑๘๑</b>	<b>๑๘๑</b>	<b>๑๘๑</b>	<b>๔๑,๕๐๐</b>	<b>๔๑,๕๐๐</b>	<b>๔๑,๕๐๐</b>		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒๘๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม	๒	๒	๒	๕๑๔,๐๐๐	๕๑๔,๐๐๐	๕๑๔,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๓	๓	๓	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๓	๓	๓	๔๑,๕๐๐	๔๑,๕๐๐	๔๑,๕๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๘๙๙,๕๐๐</b>	<b>๘๙๙,๕๐๐</b>	<b>๘๙๙,๕๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ได้กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละไกรทอง ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |                                 |                         |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ             |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง           | เป็นกรรมการ             |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง           | เป็นกรรมการ             |
| ๖) หัวหน้าสำนักปลัด             | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗) นักทรัพยากรบุคคล             | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโละไกรทอง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกละไกรทอง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปัตตานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา