



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเกา
อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท



คำนำ

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงาน ในการส่งเสริม และพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งสามารถรองรับ การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลไกการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้อตะเภา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้อตะเภาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์องค์กร	๓
วิสัยทัศน์ขององค์กร	๓
ยุทธศาสตร์	๓
ตัวชี้วัด,ค่าเป้าหมาย	๔
กลยุทธ์	๔
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๑.โครงสร้างส่วนราชการ	๙
๒.กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๓.การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร	๑๒
๔.สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕.โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖.การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการในระยะ ๓ ปี	๑๔
๗.การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๕
บทที่ ๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร และแผนการดำเนินงาน	๑๙
บทที่ ๕ การกำกับ ติดตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร	๒๕

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณภาพและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการวางแผนกรอบการทำงาน กำหนดแนวทาง และทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะต้องวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนในพื้นที่เป็นหลัก ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ และควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรด้วยถึงจะเป็นนโยบายและการดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลและศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร ทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๗๐) เพื่อให้การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร

๒. ประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นโยบายและ ยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. จัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ระยะเวลาที่ดำเนินการ เพื่อนำเสนออนุมัติใช้ต่อไป

๔. เผยแพร่ให้แก่บุคลากรได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ

๕. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับต่อไป เพื่อพิจารณาและรับทราบผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

บทที่ ๒ การวิเคราะห์ท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง มีคุณธรรม เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นองค์กรที่ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เป้าประสงค์ ๑. ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬา และนันทนาการและส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา
๒. การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติดทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่
๓. พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

- เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน
๒. การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและการกีฬา

- เป้าประสงค์ ๑. ให้บริการด้านสาธารณสุขการส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์ ๑. ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ
๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรเกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- เป้าประสงค์ ๑. การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร

- เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด
๒. สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้
๓. รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด, ค่าเป้าหมาย

๑. โครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้สูงอายุ ผู้พิการที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่
๓. ร้อยละของจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานจากการประเมิน
๔. ร้อยละของจำนวนที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสาธารณสุข ปีละไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม
๕. ร้อยละจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละของจำนวนที่จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปีละไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม
๗. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมด้านป้องกันสาธารณสุข ปีละไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม
๘. ร้อยละของจำนวนกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปีละไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม
๙. ร้อยละของกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษ ปีละไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม
๑๐. ร้อยละของกิจกรรมด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปีละไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๑.๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมสืบสาน ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีที่ดั่งาม
- ๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
- ๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๑.๖ ส่งเสริมการจัดทำผังเมืองทุกประเภทเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- ๑.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๘ ส่งเสริม/สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน
- ๑.๙ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
- ๑.๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑๑ จัดสวัสดิการสังคมให้กับ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสอย่างเหมาะสมและทั่วถึง
- ๑.๑๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

- ๒.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลอง บึง ให้สามารถระบายน้ำและกักเก็บน้ำได้
- ๒.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อให้มีปริมาณเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ๒.๓ ก่อสร้าง/ซ่อมแซม ฝายน้ำล้น/ฝายน้ำรั่ว/อุโมงค์ส่งน้ำ/ท่อลอดเหลี่ยม/ท่อระบายน้ำ
- ๒.๔ สร้างพนังกั้นน้ำ/เรียงหิน ป้องกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง
- ๒.๕ ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/ปรับปรุง ถนนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒.๖ ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/ปรับปรุง รางระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน
- ๒.๗ ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/ปรับปรุง สะพาน/ทางข้าม เพื่อการคมนาคม สัญจร ที่สะดวก
- ๒.๘ ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน/จุดเสี่ยง
- ๒.๙ ขยายผิวการจราจรเพื่อการคมนาคมขนส่งที่สะดวก
- ๒.๑๐ ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/ปรับปรุง อาคารสถานที่เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน
- ๒.๑๑ ก่อสร้าง/ซ่อมแซม/ปรับปรุงลานตากพืชผลทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและการกีฬา

- ๓.๑ รมรงค์ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อทุกชนิด
- ๓.๒ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี
- ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๕.๒ ส่งเสริมกลุ่มและกองทุนทางเศรษฐกิจ
- ๕.๑ ส่งเสริมการวางแผนการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน
- ๖.๒ พัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๖.๓ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลเพื่อใช้บริหารราชการในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
- ๖.๕ การส่งเสริมกระบวนการรู้จัก สามัคคี เพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนทุกภาคส่วน
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๗ เสริมสร้างความรู้เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประชาชน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๓ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๔ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๗ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- ๑.๘ การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ การจัดให้มีการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การจัดการศึกษา
- ๒.๖ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๒.๗ การจัดการส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- ๒.๘ การจัดการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๔ การจัดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๕ การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๓ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่างๆ
- ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๕ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว
- ๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ การจัดการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๓ การจัดการศึกษา
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๓ ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถาวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา ดังนี้

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

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถาได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา ดังนี้

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

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่บริหารส่วนตำบล อยู่ตะเภา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรที่บริหารส่วนตำบล อยู่ตะเภา ได้ และองค์กรที่บริหารส่วนตำบลอยู่ตะเภา สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

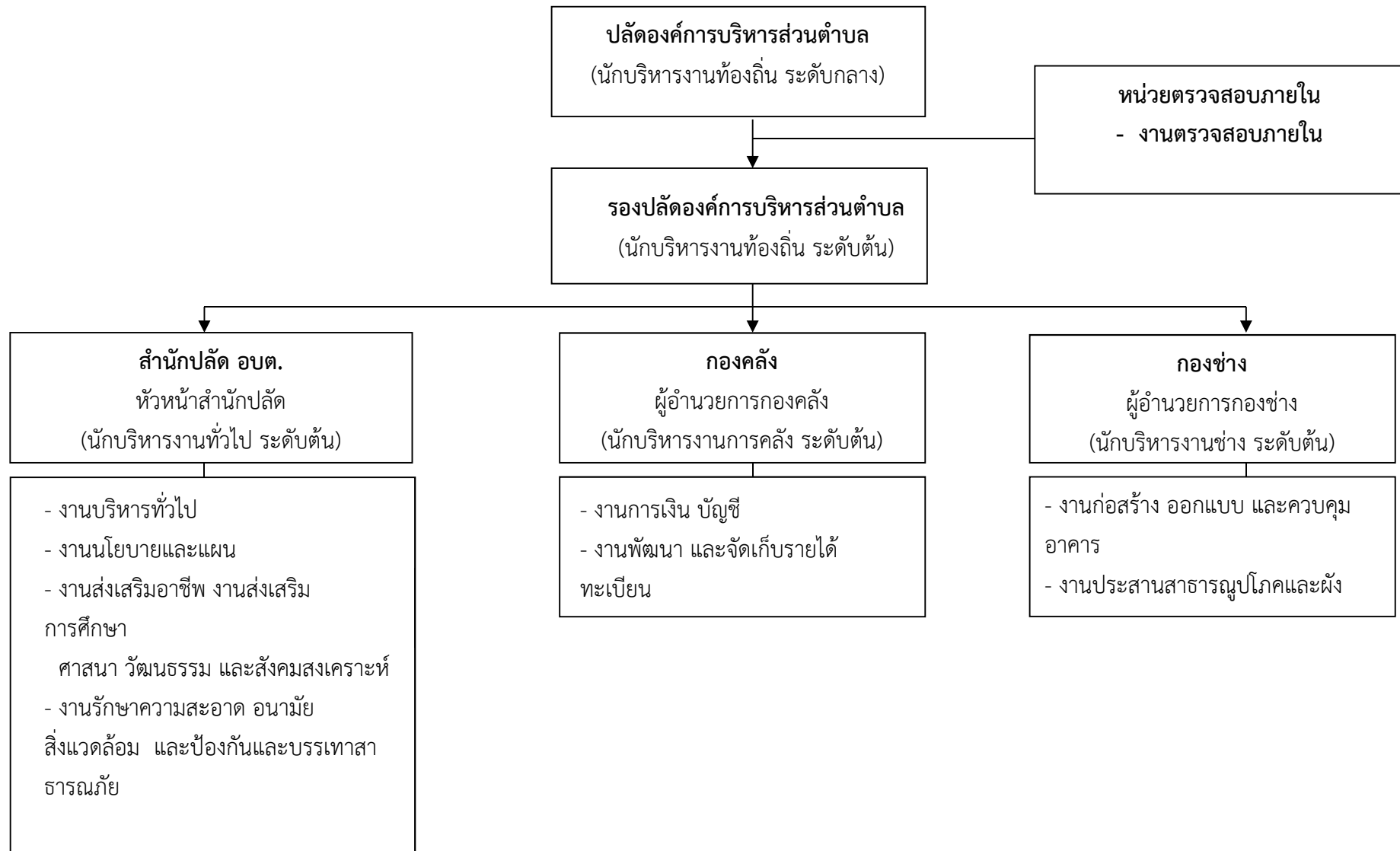
(๔) **อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่บริหารส่วนตำบล อยู่ตะเภา ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและ ทางอ้อมในการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรที่บริหารส่วนตำบลอยู่ตะเภาได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรที่บริหารส่วนตำบลอยู่ตะเภา ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตะเถา



๒. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา ได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุตุตะเกา โครงสร้างอายุ พนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนคงรักษ์ประชานุเคราะห์								
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองตาด								
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ครู ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
		กำลัง	๓ ปี ข้างหน้า						
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๓๐	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๓.การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลและองค์กร ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๒	๓	๘	-	๑๓
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-	๑	๑	๓	-	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๑	๓	๔	-	-	๘
รวม	-	๒	๖	๑๐	๘	-	๒๖
คิดเป็นร้อยละ	-	๗.๖๙	๒๓.๐๘	๒๘.๔๖	๓๐.๗๗	-	๙๐

๔. สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเภา

องค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเภา ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนในการพัฒนาที่เหมาะสม หลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเภา โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

๕. โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเภา ได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลในสังกัดโดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุซึ่งจะได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดโครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่งได้ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๕๒.๐๐
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๒.๓๓
วิชาการ	-	-	๑	๑	๑	๒	-	-	๕	๔๓.๐๘
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๓	๓๙.๑๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๓๙.๖๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	๓	๕	๓	-	-	-	๑๑	๓๗.๕๔
รวม	-	-	๔	๙	๖	๓	๓	๑	๒๖	๔๓.๙๔
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๑๕.๓๘	๓๔.๖๒	๒๓.๐๘	๑๑.๕๔	๑๑.๕๔	๓.๘๕	๑๐๐	

๖. การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเถา ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเถา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

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

๗.การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเภา ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานที่กำหนด โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบันเพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายอุทิศ โทสันทัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
๒	นางสาวนารากร บุญอ่อน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)									
๓	นางสาวพรทิพย์ ปานไม้	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๔	นางสาวกัลยาณี ศิริวารินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๕	นางกัลยา อุบล	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๖	นายชาญยุทธ เพชรสีสุข	นักวิชาการศึกษา	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๗	นางสาวสุมาลี ชัยมาส	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘	นายวีระ กันสุข	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๙	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
๑๑	นางสาวณัฐกานต์ พันตะเภา	ครู	ค.ศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๒	นางสาวเพลินตา สิงห์ล่อ	ครู	ค.ศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๓	นางสาววาทีณี วงศ์สิทธิพรรุ่ง	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๖ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
๑๔	นางสาวภัทรวรินทร์ กล่อมจิตต์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี	-	-	-	+๑	
๑๕	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	-	-	-	-	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>									
๑๗	นายกัมพล ผลมี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๖ ปี ๗ เดือน	-หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๘	-	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
๑๙	นายยุทธนากร ชันสิงหา	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๒ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๐	นางสาวกรรณิการ์ แสงจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)</u>									
๒๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	
รวม							-	๒	+๔	

บทที่ ๓ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แผนนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรมและเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประชาชน ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลอุ้มเตาะเภา ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

เพื่อให้มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา มีรูปแบบการสื่อสาร นโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน และมีการกำหนดเส้นทาง จุดใจ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ฯ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร

๔. ด้านความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะและการเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาล

๑. มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว
๒. การสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม

๕. ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๖. ด้านการขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔**ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนการดำเนินงาน****ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่(ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗-๖๙
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
รวม			๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เดือน ต.ค. ถึงเดือนก.ย. ของปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของ อบต.อุ้มเตาประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	เดือนธ.ค. ถึงเดือน ก.พ. ของปีงบประมาณ ๖๗-๖๙
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self - Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม(ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เดือน ก.ค ของปีงบประมาณ ๖๗ -๖๙
รวม			๒๓๒,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	เดือน ก.ย. ของปีงบประมาณ ๖๗ -๖๙
รวม			๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			ระยะเวลาในการดำเนินการ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	เดือนมี.ค. ถึงเดือน ก.ค. ของปีงบประมาณ ๖๗-๖๙
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ใน อบต. อุตะเถา	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
	๓) กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบ โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น (คนต่างกายดี)	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องประจำปี (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดอบต. อุตะเถาประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬา ของอบต. อุตะเถา (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ตลอดปีงบประมาณ ๖๗ - ๖๙
รวม			๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	

สรุปแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทะเถา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๕๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๒๓๒,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐	๒๓๒,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๔๙๗,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	

บทที่ ๕**การกำกับ ติดตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มะเกาทราบ