



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู โทร.๐-๔๓๔๔-๒๖๔๕

ที่ มค ๗๕๘๐๑/๒๕๖๗

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภูเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยกันแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จึงขอรายงานการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงการแสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ใช้บังคับใช้ในปี พ.ศ.๒๕๖๘ จึงเห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งให้ทุกส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวกาญจนา สุวรรณวิจิตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- เสกสรรค์ อารมณ์

(ลงชื่อ)

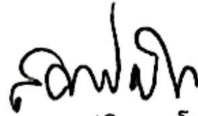
(นางสาวศิริณี ชนะพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การส่วนตำบลนาฏ

- ๖ ในศรพิภพ

(ลงชื่อ)



(นายสถาปนิก พะโยโค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

- ๖ ในศรพิภพ

(ลงชื่อ)



(นายบัณฑิต พงศ์สุวรรณ)

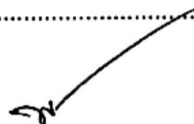
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

☒ อนุมัติตามที่เสนอ

☐ ไม่อนุมัติตามที่เสนอ

(ลงชื่อ)

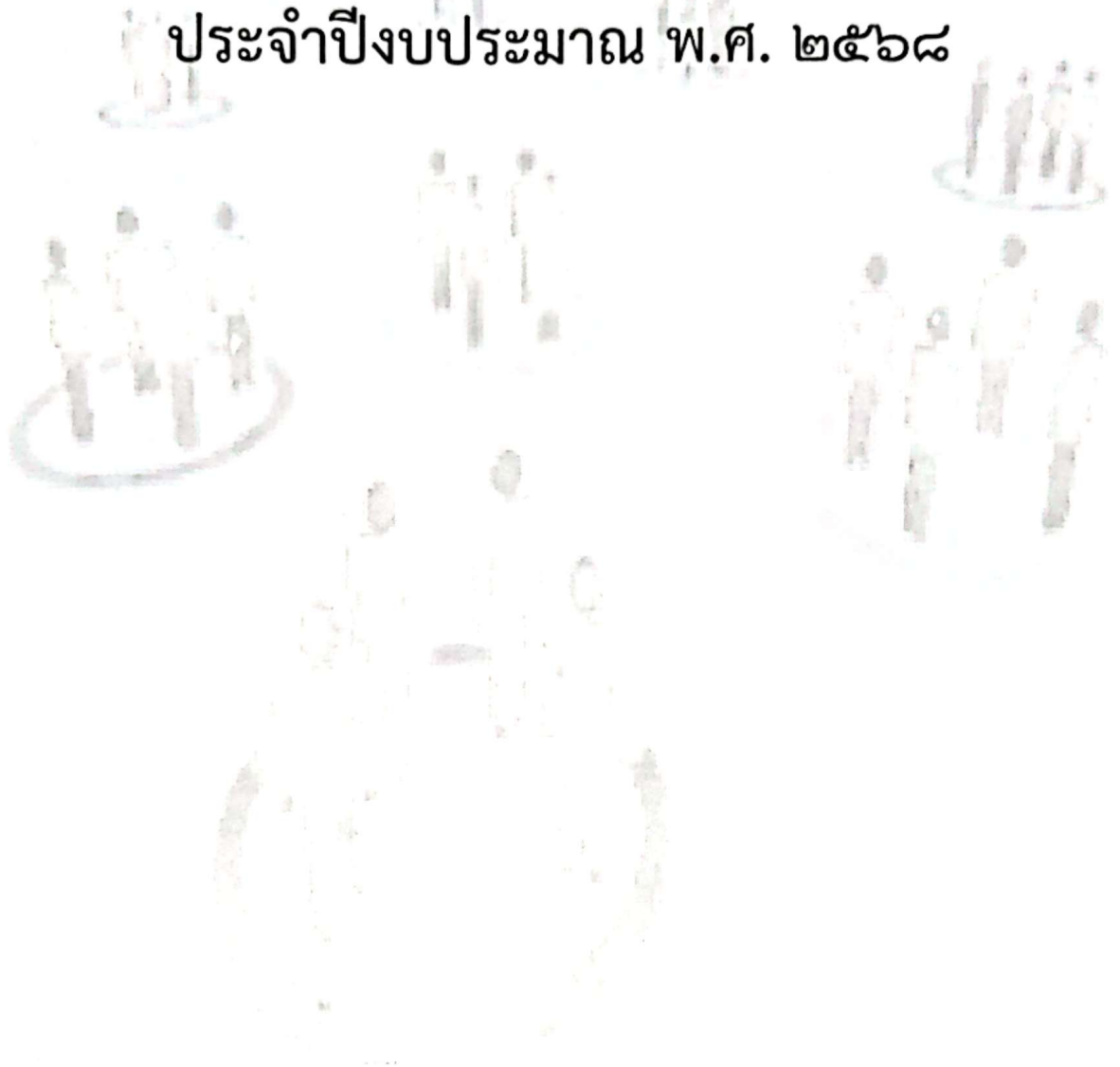


(นายพีรพล คงแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
อำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๒
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๔
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๕
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗
ส่วนที่ ๓	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๙

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง การคมนาคมสะดวก”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการด้านการเมือง การบริหารงาน

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ
๓. การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง
๔. พัฒนาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นเมืองน่าอยู่

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ระบบการบริหาร

- ๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) มีการแบ่งแยก / มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๒. อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- ๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

๓. การเงิน / งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๔. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- ๑) มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๒) มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความรู้ความสามารถนำแนวคิดมาพัฒนาพื้นที่ได้มาก
- ๓) มีเส้นทางติดต่อกับอำเภอนาโพธิ์ จังหวัดบุรีรัมย์
มีเส้นทางติดต่อกับอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ระบบการบริหาร

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสน / ขาดความชัดเจน

๒. การเงิน / งบประมาณ

งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๓. ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ขาดระบบกำจัดขยะที่ถูกต้อง

โอกาส (Opportunity)

๑. การแก้ปัญหาความยากจนปัญหาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

๒. รัฐบาลสนับสนุนโครงการตามแผนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๔. นโยบายของรัฐบาล / จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล

๕. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๒. ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร / เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

๓. ผลการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน / หน้าที่ เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรรองรับ

๔. ค่าครองชีพสูง

๕. ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง

๖. การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ

๗. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๘. ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน

๙. สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาฏเป็น อบต. ขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาฏและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

งานการเจ้าหน้าที่

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานนิติการ

งานบริหารงานทั่วไป

งานบริหารงานสาธารณสุข

งานบริหารงานการศึกษา

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

งานการเงินและบัญชี

งานพัสดุและทรัพย์สิน

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธาณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

งานแบบแผนและก่อสร้าง

งานสาธาณูปโภค

งานควบคุมอาคาร

งานผังเมือง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ งานตรวจสอบภายใน

๑.๑ เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

๑.๒ กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูอันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

๒.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาภูทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายการ/กิจกรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัด
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.การจัดทำ/ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อให้แผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ เกิดขึ้นจริง	แผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาภูสอดคล้อง กับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง	ไม่ใช้งบประมาณ	→	→	→	→	
	๑. รับโอน(ย้าย)	มีคนครองตำแหน่งใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	→	→	→	→	สำนักปลัด
	๒. ขอใช้บัญชีพนักงานส่วน ตำบลจาก กสอ.	มีคนครองตำแหน่งใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	→	→	→	→	สำนักปลัด
๒. กานสรรหาบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง	๓. การสอบพนักงานจ้าง	มีคนครองตำแหน่งใน ตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	→	→	→	→	สำนักปลัด
	เพื่อให้ประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ/พนักงานส่วน ตำบล/ พนักงานจ้าง	ข้าราชการ/พนักงานส่วน ตำบล/ พนักงานจ้าง มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ตัวชี้วัด	ไม่ใช้งบประมาณ	→	→	→	→	สำนักปลัด
	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนมี ความถูกต้องและเป็นธรรม และตรงเวลา ต่อข้าราชการ/ พนักงานส่วนตำบล/ พนักงาน จ้าง	การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ ถูกต้องและเป็นธรรมตรง เวลา ต่อข้าราชการ/พนักงาน ส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	→	→	→	→	สำนักปลัด

๕. โครงการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อส่งเสริมข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างให้มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	ลดปัญหาเรื่องความโปร่งใสของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐ บาท	↔			สำนักงานปลัด
๖. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	มีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็น ธรรม	ทราบถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาฏ	๒๕,๐๐๐ บาท			↔	สำนักงานปลัด

ส่วนที่ ๓

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติ งานและ พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลง	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ เหมาะสม กับ การปฏิบัติ งานและพร้อม กับการ เปลี่ยนแปลง	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ ๓ วัน	๓๐๐,๐๐๐ บาท	ฝึกอบรม	สำนักปลัด
๒. โครงการส่งเสริมความ โปร่งใสตามหลักธรรมา ภิบาล	เพื่อส่งเสริมข้าราชการ/ พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างให้มีความ โปร่งใสตามหลักธรรมา ภิบาล	ลดปัญหาเรื่องความโปร่งใส ของข้าราชการ/พนักงานส่วน ตำบล/ พนักงานจ้าง	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ ๑ วัน	๒๐,๐๐๐ บาท	ฟังบรรยายและทำ ความสะอาด	สำนักปลัด
๓. ส่งเสริมและพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - จัดทำแผ่นพับ ประชาสัมพันธ์	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ ๓ วัน	ไม่ใช้งบประมาณ	- เรียนรู้การ ปฏิบัติงานจากคู่มือ - ศึกษาเรียนรู้จาก แผ่นพับ	สำนักปลัด
๔. จัดกิจกรรม ๕ ส.	เพื่อสร้างความสามัคคีของ องค์กร	- บุคลากรมีความสามัคคี - สถานที่ทำงานสะอาด	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ เดือนละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรเข้าร่วม การจัดกิจกรรม	สำนักปลัด
๕. กิจกรรมองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace)	เพื่อเพิ่มความสุขในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรมีความสุขในการ ปฏิบัติงานแต่ละวัน	ไตรมาสที่ ๑ - ๔ สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรเข้าร่วม การจัดกิจกรรม	สำนักปลัด

๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	๕๐,๐๐๐ บาท	ส่งบุคลากรใหม่เข้ารวมฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	ไตรมาสที่ ๑ - ๔	๕๐,๐๐๐ บาท	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง