



**แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 -  
พ.ศ.2569**



www.shutterstock.com · 57863752

## องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทองซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรมาตฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาทองหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้วบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนาทองได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบล  
นาทอง

## สารบัญ

หน้า

- ส่วนที่ 1** หลักการและเหตุผล
- 1.1 หลักการและเหตุผล
  - 1.2 วัตถุประสงค์
  - 1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร
- 2.1 ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
  - 2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
  - 2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
  - 2.5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
  - 2.6 อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
  - 2.8 สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 2.9 โครงสร้างอายุราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
  - 2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี
- ส่วนที่ 3** หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
- 3.1 เป้าหมายของการพัฒนา
  - 3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
  - 3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - 3.4 การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 3.5

ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

### 3.6

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

#### ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

##### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

##### 4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

##### 4.3 ค่านิยม

##### 4.4 เป้าประสงค์

##### 4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

#### ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

##### 5.1 ความรับผิดชอบ

##### 5.2 การติดตามและประเมินผล

##### 5.3 บทสรุป

#### ภาคผนวก

##### 1.

บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

##### 2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### 3. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.1 หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร องค์การ ต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้ องค์การ สามารถ ใช้ และ พัฒนา ความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ให้ หม่าใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 (ข) ๒) ได้ กำหนด ให้ หน่วยงาน ใด หนึ่ง หน่วยงาน "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความ

มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

## 2

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม ต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

## 3

ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี

คุณธรรม และ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา 3 ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

4) สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ภายใต้อิทธิพลแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนา ระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัด วัฒนา มา สาระ ความ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 1.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีการพัฒนาตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่ ก.อบต. กำหนด

2

) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. กำหนด

3) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนา ข อ ง ต น เ อ ง อ ย ่ า ง ต ่ อ เ นื อ ง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้าน การ พั ฒ น า ก ี ย ว กั บ ง า น ใน ห น ้ า ที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

5) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ส ร ้ า ง อ ง ค์ ก ร แ ห่ ง ก า ร เรี ย น ร ู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อ พั ฒ น า แ ลະ ป รั บ ป ร ุ ง ก า ร ป ฏิ บั ติ ร าช ก าร ส ร ้ า ง ส ร ร ค์ น วั ต ก ร ร ม ทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### 1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - พ.ศ.2569 ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ที่ 166 /2566 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2566 ประกอบด้วย

1.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ

3. หัวหน้าส่วนราชการ

กรรมการ

4. หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

1. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง 3 ปี



2. พิจารณาหลักสูตรที่บุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (1) การปฐมนิเทศ
  - (2) การฝึกอบรม
  - (3) การศึกษาหรือดูงาน
  - (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
  - (5) การสอนงาน
- การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

4. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (4) การบริการเป็นเลิศ
- (5) การทำงานเป็นทีม

6. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในตัวบุคลากรและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### 2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ป ก ค ร อ ง ส ่วน ท ้อง ถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประ ชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

#### (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67
- (1))
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- 5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- 6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))
- 7) การผังเมือง (มาตรา 68(13))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

- 1) จุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดย ทางรถยนต์

#### 2)

มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การ ได้ตลอดปี

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

1) การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมายังเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง

2) เส้นทางคมนาคม ตำบลนาทองมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย และถนนลูกรังซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ระบบประปาหมู่บ้าน ยังไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปา สำหรับผลิตประปาตื่นเขิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

### โอกาส (Opportunity=O)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทาง เพื่อที่ถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งแกที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

### อุปสรรค (Threat=T)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร

เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสีย2)

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา

การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

6) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16(14))

### จุดแข็ง (Strength=S)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลแก้งแก

เป็นสิ่งคมนบที่มีความเป็นอยู่อย่าง

ครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยมทัศนคติ การเฝ้ารู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก

### โอกาส (Opportunity=O)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

### อุปสรรค (Threat=T)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

### 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม

และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

(2)

การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

(5)

การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

### จุดแข็ง (Strength=S)

ตำบลแก้งแกเป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ และมีหมู่บ้านถึง 10

หมู่บ้าน

แต่ก็สามารถรักษาความสะอาดและมีชุมชนที่เข้มแข็งเพราะประชาชนให้ความร่วมมือกันดี

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า

จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

**โอกาส (Opportunity=O)**

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

**อุปสรรค (Threat=T)**

ด้านการควบคุมอาคาร

ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

**5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน**

พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

ตำบลแก้งแกมีวัดตติบจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

**โอกาส (Opportunity=O)**

ตำบลแก้งแก มีวัดตติบจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

**อุปสรรค (Threat=T)**

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนทำให้ควร

**5.5 ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล

และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน

และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17(12))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี

**โอกาส (Opportunity=O)**

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ มีห้วยเขียงส่งไหลผ่านและมีคลองชลประทาน จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน

การใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

**อุปสรรค (Threat=T)**

พื้นที่ต่ำบ่มักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนน้ำก็ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

**5.6 ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม**

**จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))

## (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

ตำบลนาทอง มีพื้นฐานทางประเพณี

วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลงประ

กอบกับขาดงบประมาณ

ในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

**โอกาส (Opportunity=O)**

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

**อุปสรรค (Threat=T)**

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย

2

กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอา

ค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น ล้มวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

5.7

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1)

สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))

(2)

ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ

จำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))

(4)

การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

(5)

การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(มาตรา 17(16))

**จุดแข็ง (Strength=S)**

ตำบลแก้งแกมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1.

งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

2. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

**โอกาส (Opportunity=O)**

หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

**อุปสรรค (Threat=T)**

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

**2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

1. ด้านการบำรุงรักษาหน้าและทางบก
2. ด้านการบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
3. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. ด้านการคุ้มครอง

ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ด้านการส่งเสริมให้ประชาชน

ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**ภารกิจรอง**

1. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ



3. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### 2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากร

เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากร 3 ประเด็น ดังนี้

#### (1) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- 2) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 3) ทักษะการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม
- 4) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้

#### (2) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 2) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- 3) ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- 4) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### (3) ความต้องการพัฒนางาน

- 1) งานธุรการ งานสารบรรณ
- 2) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- 3) งานจัดทำงบประมาณ
- 4) งานช่าง

### 2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

#### 1)

**ปัจจัยภายนอก** เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ และเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนกำลังคน ด้วยบริบทของการบริหารจัดการที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง สภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อ การปฏิบัติภารกิจขององค์กร จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในด้านต่างๆ

ยอมทำให้องค์กรได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2) ปัจจัยภายใน ที่มีผลต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย

ด้านงบประมาณ และผลการ

ดำเนินงาน ส่วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรและการพัฒนาบุคลากรโดยตรง องค์กรการบริหารส่วนตำบลนาทอง ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน 8 ส่วนราชการ ได้แก่ 1. สำนักปลัด 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 6. กองสวัสดิการสังคม 7. หน่วยตรวจสอบภายใน 8.กองส่งเสริมการเกษตร ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปยกตัวอย่างเช่น สำนักปลัด เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยว งานสารบรรณ งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาของงานที่หลากหลาย และมีขั้นตอน ซับซ้อน หลากหลาย อย่างไรก็ตาม โดยต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ แก่ไขปัญหาใน งาน ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามระเบียบกฎหมาย และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีความคิดริเริ่มพัฒนาแนวทางให้เหมาะสมเพื่อหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

### จุดแข็ง (Strength)

1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร
4. บุคลากรมีความรักความสามัคคี

5. มีระบบสารสนเทศ

และวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. มีช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูล

ข่าวสารของหน่วยงานที่หลากหลาย

7. มีแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนภายใต้ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

8. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหน่วยงาน โดยการจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอกับงาน

### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. บุคลากรขาดการเรียนรู้และเข้าใจในระเบียบกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องในระดับต่ำ
  2. บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นเรียนรู้ในระบบเทคโนโลยีใหม่ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและขาดความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำ
  3. มีภาระงานเฉพาะกิจที่นอกเหนือจากงานประจำค่อนข้างมาก
  4. การขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้บริหารซึ่งที่มีความจำเป็นต่อองค์กร
  5. หน่วยงานมีงบประมาณน้อยทำให้การเข้าร่วมอบรมของบุคลากรมีข้อจำกัด
  6. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
  7. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
  8. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน
  9. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม
  10. ขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงานให้เป็นระบบ
- โอกาส (Opportunities)**
1. ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก
  2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
  3. ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่หลายเงื่อนไข (ขานาญการพิเศษ)
  4. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
  5. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล
  6. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- อุปสรรค (Threats)**
1. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
  2. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3

ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

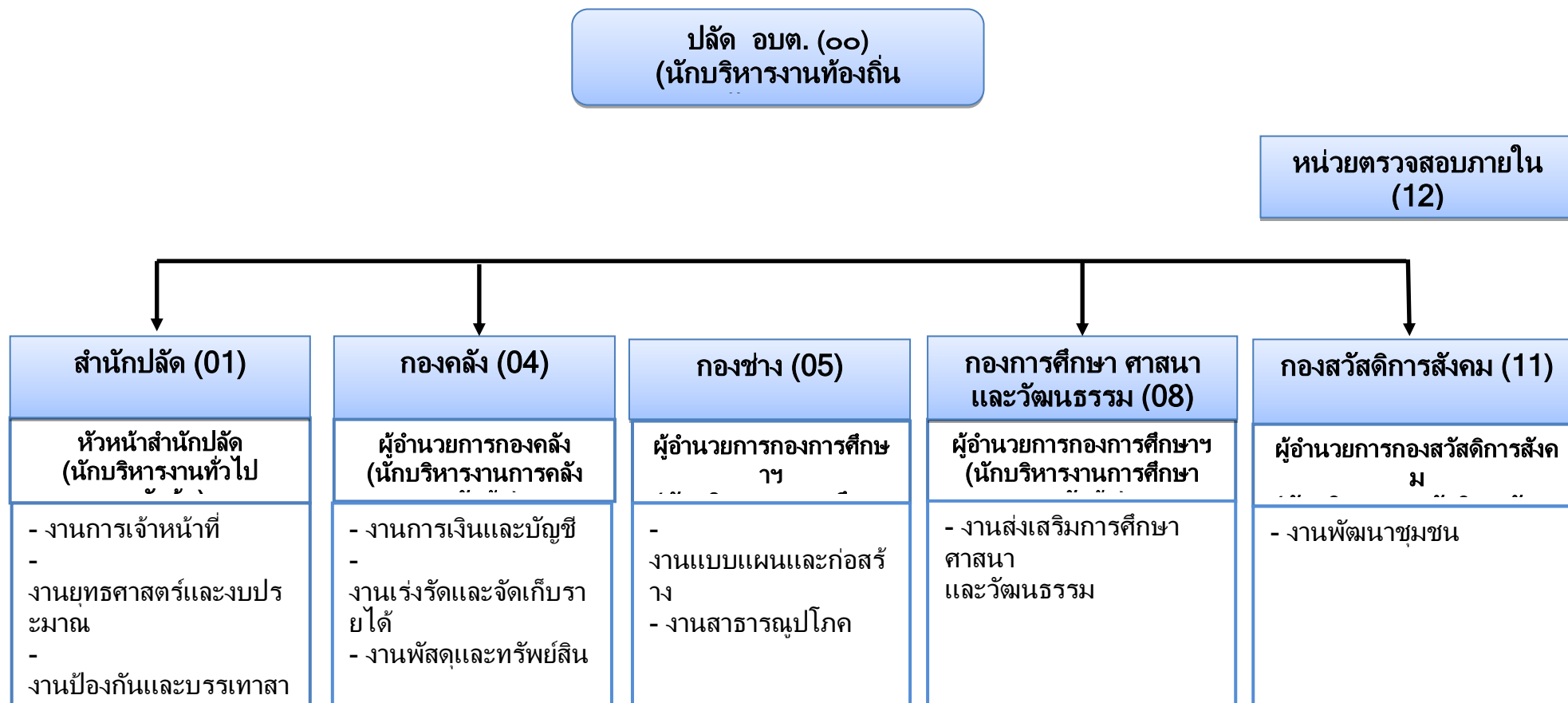
4

การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

5

การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณที่เพียงพอ

## 2.5 โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



สำนัก/กอง	ปลัด อบต.	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสังคม	รวม
มีนครอง	-	1		4	2			
ว่าง	1	-	2		1		1	
<b>รวม</b>	<b>1</b>	<b>1</b>						

## 2.6 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด (01)</b>								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
4	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
6	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
8	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
9	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
11	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>กองคลัง (04)</b>								
12	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
13	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
14	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
15	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
17	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>กองช่าง (05)</b>								
20	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
21	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	

22	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
23	คนงาน (กองช่าง) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	1	1	1	1	-	-	-	
24	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
25	คนงานประจำรถขยะ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	2	2	2	2	-	-	-	
26	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นบห.งานการศึกษา ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
27	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังน้ำใส</b>								
28	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	+1	+1	กำหนดเพิ่ม
29	คร. (คศ.2)	1	1	1	1	-	-	-	
30	คร. (คศ.1)	3	3	3	3	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
31	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
32	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>								
33	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นบห.งานสวัสดิการสังคม ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
34	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>กองส่งเสริมการเกษตร (14)</b>								
37	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>	

## 2.7 การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

ได้จำแนกคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในองค์กรที่มีอยู่จริง รวม 37  
อัตราประกอบด้วย

1. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 14 ราย

2. ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 ราย

3. ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 ราย

4. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 13 ราย

5. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 ราย

พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สรุปได้ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือเทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ห เทียบ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	1
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	4	1	
<b>รวม</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>0</b>	<b>12.12</b>	<b>3.03</b>	<b>63</b>

## 2.8

สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1. นักบริหารงานท้องถิ่น	1. นักบริหารงานทั่วไป 2. นักบริหารงานการคลัง 3. นักบริหารงานช่าง 4. นักบริหารสวัสดิการสังคม 5. นักบริหารงานการศึกษา	1. นักทรัพยากรบุคคล 2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 3. นักวิชาการศึกษา 4. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 5. นักวิชาการพัสดุ 6. นักวิชาการตรวจสอบภายใน 7. นักวิชาการเกษตร 8. นักพัฒนาชุมชน	1. เจ้าพนักงานธุรการ 2. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



## 2.9 โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ที่มีอยู่จริง จำนวน 37 อัตรา  
แยกช่วงอายุ ได้ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น							2	1	3	9.09
วิชาการ					4	5			9	27.27
ทั่วไป			1			1			2	6.06
ข้าราชการหรือพนักงาน นครและบุคลากรทางการศึกษา					3	1			4	12.12
ลูกจ้าง						1			1	3.03
พนักงานจ้าง			4	2	3	1	1	3	14	42.42
<b>รวม</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15.15</b>	<b>6.06</b>	<b>30.30</b>	<b>27.27</b>	<b>9.09</b>	<b>12.12</b>	<b>100</b>	

## 2.10 การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ 3 ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	-
2	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
3	นักบริหารงานการคลัง	1	-	-	1

4	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	-
5	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
6	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-
7	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
9	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
10	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
11	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-
12	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
13	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
14	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-
15	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
16	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
17	นายช่างโยธา	-	-	-	-
<b>รวม</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

### ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกๆระดับ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

### 3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

#### 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง จำนวน 37 ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ.2567 - พ.ศ.2569 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

#### 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - พ.ศ.2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 80 จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

### 3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3)

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

4) หลักสูตรการพัฒนาด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### 3.3 วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ บ.ก.อบต. หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๔) การศึกษาหรือดูงาน
- (๕) การส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- (๖) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

### 3.4 การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง

กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

## (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**3.5. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### 3.6 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
1	ว่าง-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	-	-	-	-	-	
2	<b>นายบำเพ็ญ ปัญญา</b> <b>สำนักปลัด (01)</b>	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ปริญญาโท (ร.ม.)	18 ปี	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น				
	ว่าง-	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
	นางสาววราภรณ์ คามะนา	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	9 ปี	-	-	-	-	
	นางวรัชยา โสภากาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	ครุศาสตรบัณฑิต	17 ปี 1 เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายฯ				
	นางสาวจิตาภา อาระหัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. บริหารธุรกิจ	16 ปี 11 เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
	นายวิฑูรย์ สีสมครุฑ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	12 ปี 8 เดือน					
	<b>นางจารุณี เอี่ยมสะอาด</b>	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	26 ปี 4 เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง				
	นางสาวมยุรีย์ จันทะคาม	นักวิชาการคลัง	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	15 ปี 8 เดือน					
	นางกัลยาณี เกษรมาลา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	3 ปี 5 เดือน					
	นางสาวนฤดี วงศ์ราษฎร์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10 ปี 10 เดือน					

แผนพัฒนาบุคลากร อบต.นาทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

	<b>กองช่าง (05)</b>									
	นายวุฒิชัย บัดหม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	26 ปี 4 เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
	นายยศนันท์ ชินมาตย์	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	18 ปี 2 เดือน					
	<b>กองการศึกษา ศาสนาฯ (08)</b>									
	นายทองคำ สิทธิโชติ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	17 ปี 1 เดือน					

-

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							2567	2568	2569	
	<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>									
15	ว่าง-	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	-	-	-	-	-	-	
16	นางขวัญธิรา สมบัติโยธา	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต	14 ปี 11 เดือน	-	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
17	นางสาวอมรพันธ์ สมลีไสย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	18 ปี 7 เดือน	-				
<b>รวม</b>										





## ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง  
ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

**“องค์กรที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล  
และพัฒนาศูนย์ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย  
ให้ประชาชนมีความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน”**

### 4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- 1) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง  
ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม ที่มีความรู้ ทักษะ  
ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่  
ศตวรรษที่ 21
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม  
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง  
ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง  
ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล  
และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

### 4.3 ค่านิยม

**“ยึดมั่นธรรมาภิบาล สร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณค่า  
พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ “**

### 4.4 เป้าประสงค์

- 1) พัฒนาศูนย์ให้มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้  
และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่
- 2) การวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
- 3) สร้างบุคลากรให้มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม  
คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4) บุคลากรมีความผูกพัน  
มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- 5) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกภาคส่วน
- 6) เสริมสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่บ้านราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้  
ซึ่งกันและกัน

7) การสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง  
4.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 4

เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม  
และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 80)				10,000	10,000	10,000	การฝึกอบรม การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น



### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			2 5 6 7 (ค น)	2 5 6 8 (ค น)	2 5 6 9 (ค น)	25 67	25 68	25 69		
1. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน	1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 70)				10 0,0 00	10 0,0 00	10 0,0 00	การฝึกอบรม การฝึกอบรม แข่งขันปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนพัฒนาบุคลากร อบต.นาทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน หลักสูตรนายช่างโยธา									การ	
รวม											

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	
			2	2	2	25	25	25			

แผนพัฒนาบุคลากร อบต.นาทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569

			5 6 7 (ค น)	5 6 8 (ค น)	5 6 9 (ค น)	67	68	69		
1. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือพนักงานส่ว นท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแ ผน หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภาย ใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรกา รฝึกอบรมตามสายงานของพนักงานส่ว นท้องถิ่น (ร้อยละ 70)				10 0,0 00	10 0,0 00	10 0,0 00	การฝึกอบรม การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้อ งถิ่น

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ							
2	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง							
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้							
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม							
<b>รวม</b>								





## ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### 5.1 ความรับผิดชอบ

1.

บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

3

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กรรมการ

3. ผู้อำนวยการกองคลัง

กรรมการ

4. ผู้อำนวยการกองช่าง

กรรมการ

5. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กรรมการ

6. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

กรรมการ

7. หัวหน้าสำนักปลัดฯ

กรรมการและเลขานุการ

### 5.2 การติดตามและประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา

ต้องทำรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน 7 วัน นับแต่วันกลับจากอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1

3

นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบลต่อไป

4.

ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5

ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ทั่วประเทศ ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ 80)

6 . กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน

ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7

กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(e-Learning) อย่างน้อย 1 วิชาต่อไป

### 5.3 บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ



# ภาคผนวก