



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลผาโม่ง

อำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง

ตุลาคม ๒๕๖๗

# สารบัญ

| ส่วนที่ ๑ บทนำ                                                             | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------|------|
| - หลักการและเหตุผล                                                         | ๑    |
| - วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์                                   | ๒    |
| - วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์                                   | ๒    |
| - ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท              | ๓    |
| - ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                       | ๓    |
| - ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล                           | ๓    |
| - ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์                                       | ๔    |
| ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล               | ๕    |
| ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา                                     | ๘    |
| - การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร                                        | ๘    |
| ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา                                      | ๑๒   |
| ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล | ๑๙   |

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน”(Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือ จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ວ່ານับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

## ๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดีและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดง ถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการหาประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนหาประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ธารงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากรายการที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากรายการไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากรายการเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดี วางตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กรและงานใดผู้ปฏิบัติงานท างานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

### ๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยุ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรม

แรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากร

/มนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง.....

มนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจ ดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของ แผนกลยุทธ์ขององค์กร

## **๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์**

- ๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- ๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ ท าให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
- ๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็น ประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร
- ๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน
- ๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตาม ความต้องการในการจ้างงาน

## ส่วนที่ ๒

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๒. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาตำบลมาโม่งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

##### ๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

##### ๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

ดังนี้

**๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา

๑๖(๑๕))

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ดังนี้

**๒.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

**๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่**

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง มีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานที่จะรองรับบุคลากรและสนองตอบต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยวบำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปะประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

## ส่วนที่ ๓

### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

#### ๓. การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

##### ๓.๑ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

###### ๓.๑.๑ ภารกิจหลัก

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

###### ๓.๑.๒ ภารกิจรอง

- ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ด้านการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และผังเมือง
- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

##### ๓.๒ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

###### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

###### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

###### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

### ๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง คือการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์ การพัฒนาของตำบลมาโม่ง ได้นำข้อมูลมาจากการจัดเวทีประชาคม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาศักยภาพในการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายในตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค ที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกตำบล ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของตำบล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT Analysis เป็นเครื่องมือ ดังนี้

#### (๑) จุดแข็ง (Strength)

๑. นโยบายผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนครอบคลุมการพัฒนาหลายด้าน เช่น การศึกษา สาธารณสุข ด้านกีฬา ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา
๓. ระบบสภาเข้มแข็ง การพัฒนาโครงการต่างๆต้องผ่านความเห็นชอบจากสภา
๔. การเมืองระดับท้องถิ่นไม่มีปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรง
๕. นโยบายผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้าน การศึกษา สาธารณสุข ด้านกีฬาป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและปลูกฝังแก่เยาวชนคนรุ่นหลัง
๗. มีพืชเศรษฐกิจสำคัญในการเพิ่มรายได้ เช่น ยางพารา เงาะ ลองกอง มังคุด ทุเรียน สะตอ ฯลฯ
๘. มีการรวมกลุ่มแม่บ้านทำขนมขายเป็นการสร้างอาชีพและส่งเสริมรายได้
๙. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๑๐. มีน้ำตกไอรบองเป็นสถานที่ให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. พื้นที่ตำบลมาโม่งมีต้นน้ำและผืนป่าที่อุดมสมบูรณ์ มีสัตว์ป่า และต้นไม้เก่าแก่ที่ควรอนุรักษ์ไว้ให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาเรียนรู้

#### (๒) จุดอ่อน (Weakness)

๑. สมาชิกสภายังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอกับโครงการพัฒนาทำให้การพัฒนาอย่างไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. ยังมีประชาชนบางส่วนที่ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโครงการ
๔. การเมืองท้องถิ่นมีส่วนทำให้ประชาชนเกิดการแตกแยก
๕. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง กฎหมาย การเลือกตั้ง และการมีส่วนร่วม
๖. ยุคโลกไร้พรมแดนเข้ามามีบทบาททำให้สังคมเปลี่ยนวิถีชีวิตไปจากเดิม เยาวชนใช้เวลาว่างสำหรับการเล่นเกม ทำให้เกิดปัญหาครอบครัวและชุมชนอ่อนแอ

๗. ชุมชนมีความผูกพันกันในระดับต่ำ มีการอพยพย้ายถิ่นฐาน คนหนุ่มสาวไปทำงานต่างถิ่นทั้งผู้สูงอายุกับเด็กเฝ้าบ้าน
๘. คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐาน
๙. ประชาชนขาดคุณภาพชีวิต
๑๐. เยาวชนติดยาเสพติด
๑๑. ไม่มีการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาของประชาชน
๑๒. การว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
๑๓. การลักขโมยผลผลิตทางการเกษตร
๑๔. ประสบปัญหาทางพาราตกต่ำ ผลไม้ราคาตกไม่มีตลาดนำส่ง
๑๕. กลุ่มอาชีพ ยังขาดความเข้มแข็ง การสนับสนุนงบประมาณขาดความต่อเนื่อง
๑๖. เนื่องจากราคาสินค้าสูงขึ้นเกือบทุกประเภทแต่ผลผลิตในพื้นที่ตกต่ำ ประชาชนขาดกำลังซื้อของอุปโภคบริโภค
๑๗. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๑๘. ประชาชนบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการพึ่งตนเอง
๑๙. ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒๐. ขาดประสิทธิภาพการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจ และการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๒๑. มีการตัดไม้ทำลายป่าและล่าสัตว์ป่า ทำให้ป่าไม้ถูกทำลายและสัตว์ป่าสูญพันธุ์
๒๒. ประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่และกำจัดขยะในแม่น้ำลำคลองทำให้ขยะล้นเมือง น้ำเสียและสูญเสียระบบนิเวศน์
๒๓. ประชาชนขาดความรู้เรื่องการจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

### **(๓) โอกาส (Opportunity)**

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่อปท.พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานบริการสาธารณะ
๒. รัฐบาลส่งเสริมด้านการศึกษา
๓. หน่วยงานต่างๆส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. มีการประสานแผนงานจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๖. กระทรวงพัฒนาสังคมได้จัดตั้งเครือข่ายพัฒนาสตรี และครอบครัว
๗. รัฐบาลมีนโยบายแก้ปัญหาความยากจนโดยส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๘. หน่วยงานราชการมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
๙. มีโครงการพระราชดำริที่เอื้อต่อโครงการพัฒนา
๑๐. นโยบายเขตการค้าเสรีและประชาคมอาเซียนทำให้เกิดโอกาสในการขยายตลาดสินค้า
๑๑. เป็นทางผ่านหากมีการเปิดด่านชายแดนภูเขาทองในอนาคต เกิดผลดีด้านการตลาดและการค้า
๑๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๑๓. หน่วยงานภาครัฐให้การส่งเสริมในการอนุรักษ์และปลูกป่าทดแทน

#### **(๔) อุปสรรค (Threat)**

๑. นโยบายรัฐบาลและระบบราชการไม่สามารถสร้างความมั่นใจกับประชาชน
๒. เหตุความไม่สงบในพื้นที่
๓. เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาททำให้สังคมขาดจริยธรรม ชุมชนอ่อนแอ
๔. เครือข่ายยาเสพติดภายนอกและการระบาด
๕. การส่งเสริมจากภาครัฐขาดความต่อเนื่อง
๖. พ่อค้าคนกลางเอาเปรียบเกษตรกรโดยกดราคาผลผลิตทางการเกษตร
๗. กลุ่มเกษตรกรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือตนเอง โดยเฝ้ารอความช่วยเหลือจากรัฐ
๘. เนื่องจากราคาสินค้าสูงขึ้นเกือบทุกประเภท ส่งผลให้เศรษฐกิจชะลอตัวเกิดภาวะเงินเฟ้อ
๙. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๑๐. ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๑. ขาดประสิทธิภาพการจัดการผลผลิตเชิงธุรกิจ และการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๑๒. ฝนไม่ตกตามฤดูกาล ผลผลิตไม่แน่นอน
๑๓. เกิดเหตุภัยพิบัติทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
๑๔. หน่วยงานภาครัฐขาดการส่งเสริมในการอนุรักษ์และปลูกป่าทดแทนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๑๕. การเปลี่ยนแปลงของสภาพทางภูมิศาสตร์

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง

**“ชุมชนสงบสุข ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง การคมนาคมสะดวกทั่วถึง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน”**

#### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

#### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง จัดทำค่านิยม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง

**“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”**

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ระบบคมนาคม ระบบจราจร และผังตำบลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม การศึกษา การกีฬา นันทนาการ การดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการเพื่อเอาชนะยาเสพติด งานด้านสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สนับสนุนระบบเศรษฐกิจชุมชน ตามแนวพระราชดำริ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูล บำบัดน้ำเสีย และการใช้พลังงานทดแทน

๖. ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                      | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                 | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ       |                |                | วิธีการพัฒนาบุคลากร          | หน่วยงานดำเนินการ                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                           | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗           | ๒๕๖๘           | ๒๕๖๙           |                              |                                                            |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้                                                                                                                                                                                                                                                                 | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ร้อยละ ๑๐๐) | -                  | ๔            | -            | ไม่ใช้งบประมาณ | ๘,๐๐๐          | ไม่ใช้งบประมาณ | การฝึกอบรม                   | สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ |
|                                                                                              | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่<br>หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น<br>หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป<br>หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป<br>หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล<br>หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี<br>หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ<br>หลักสูตรนายช่างโยธา<br>หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ร้อยละ ๑๐๐)                                   | -                  | -            | ๒            | ไม่ใช้งบประมาณ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๘๐,๐๐๐         | การฝึกอบรม<br>เชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น                               |
| รวม                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                           | -                  | ๔            | ๒            | -              | ๘,๐๐๐          | ๘๐,๐๐๐         |                              |                                                            |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                    | โครงการ/กิจกรรม                                                                                | ตัวชี้วัด                                                          | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |      |        | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|------|--------|-----------------------------------|--------------------------------|
|                                                                                            |                                                                                                |                                                                    | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙   |                                   |                                |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)  | -                  | -            | -            | -        | -    | -      | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                               | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี                                                  | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)     | -                  | -            | ๒            | -        | -    | ๑๕,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                    | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล       | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)   | -                  | -            | -            | -        | -    | -      | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
|                                                                                            | ๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี                                           | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ) | -                  | -            | -            | -        | -    | -      | ๑) การพัฒนาตนเอง<br>๒) การสัมมนา  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น       |
| รวม                                                                                        |                                                                                                |                                                                    | -                  | -            | ๒            | -        | -    | ๑๕,๐๐๐ |                                   |                                |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                  | โครงการ/กิจกรรม                                                             | ตัวชี้วัด                                                          | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |                |      | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|----------------|------|-----------------------------------|------------------------------------|
|                                                                          |                                                                             |                                                                    | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘           | ๒๕๖๙ |                                   |                                    |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐) | -                  | ๒            | -            | -        | ๓๐,๐๐๐         | -    | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
|                                                                          | ๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)            |                                                                    | -                  | ๒            | -            | -        | ไม่ใช้งบประมาณ | -    | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น               | ๓) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                 |                                                                    | -                  | -            | -            | -        | -              | -    | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น           |
| รวม                                                                      |                                                                             |                                                                    | -                  | ๔            | -            | -        | ๓๐,๐๐๐         | -    |                                   |                                    |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                     | โครงการ/กิจกรรม                                                       | ตัวชี้วัด                                                          | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |        |      | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|--------|------|-----------------------------------|--------------------------|
|                                                                                             |                                                                       |                                                                    | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙ |                                   |                          |
| ๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี             | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี                     | ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐) | -                  | ๕๐           | -            | -        | ๒๐,๐๐๐ | -    | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|                                                                                             | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |                                                                    | -                  | ๕๐           | -            | -        | ๒๐,๐๐๐ | -    | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคคีสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี      |                                                                    | -                  | -            | -            | -        | -      | -    |                                   |                          |
|                                                                                             | ๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี    | ร้อยละ ของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐) | -                  | -            | -            | -        | -      | -    | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ |                          |
| รวม                                                                                         |                                                                       |                                                                    | -                  | ๑๐๐          | -            | -        | ๔๐,๐๐๐ | -    |                                   |                          |

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

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์                                                                        | จำนวนโครงการ |      |      | งบประมาณ |        |        | หมายเหตุ |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|----------|--------|--------|----------|
|       |                                                                                                | ๒๕๖๗         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙   |          |
| ๑     | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                            | -            | ๑    | ๒    | -        | ๘,๐๐๐  | ๘๐,๐๐๐ |          |
| ๒     | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                                 | -            | -    | ๑    | -        | -      | ๑๕,๐๐๐ |          |
| ๓     | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้                                 | -            | ๒    | -    | -        | ๓๐,๐๐๐ | -      |          |
| ๔     | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และ<br>การสร้างความสุขในองค์กร | -            | ๒    | -    | -        | ๔๐,๐๐๐ | -      |          |
| รวม   |                                                                                                | -            | ๕    | ๓    | -        | ๗๘,๐๐๐ | ๙๕,๐๐๐ |          |

## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

#### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนด ทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิง ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของ บุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโม้ง กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการ ดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลมาโม้งทราบ

ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลมาโม้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

|                                            |                     |
|--------------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองคการบริหารส่วนตำบลมาโม้ง          | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาโม้ง         | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาโม้ง      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

#### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองคกร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๙ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนราธิวาส ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา