

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเขียร์ใหญ่
อำเภอเขียร์ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เชียงใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหญ่ ซึ่งคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหญ่ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหญ่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔) การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน

๕) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๔) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ สามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๖) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๗) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๘) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๙) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเชียรใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการพนักงานครู และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่เห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๘) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๙) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๐) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่และการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

สำหรับสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย
 ๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
 ๔. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
 ๕. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
 ๖. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
 ๗. สถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ
- ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชาคมหมู่บ้านเพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอและใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการสาธารณสุขภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจและการขยายตัวของชุมชน คือการวางแผนผังเมืองเพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาก็ไม่รุนแรงมากนัก

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๒. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ขุดลอกคูคลอง
๔. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ ในการอุปโภคบริโภค
๕. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๖. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๗. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๘. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ

๙. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน

๑๐. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

สภาพเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ยังมีปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังว่างงาน ไม่มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เนื่องจากขาดอาชีพเสริมหลังหมดฤดูกาลผลไม้ การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนยังไม่เข้มแข็งพอ การส่งเสริมอาชีพขาดการต่อเนื่อง เพราะการทำงานของกลุ่มอาชีพมีเพียงไม่กี่คน ขาดสถานที่ดำเนินงาน สถานที่ท่องเที่ยวยังขาดการส่งเสริมดูแลอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาสีขบถ ปัญหาระบบน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น พร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรองรับการขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และต้องการความรู้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร เพราะลดปัญหาการกดราคาระบบผลผลิตและราคาระบบผลผลิตตกต่ำ

๔) ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกีฬานันทนาการ

สภาพปัญหา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ยังขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายและที่พักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ การพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา มีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอน เด็กที่เข้ารับการศึกษามีปัญหาด้านโภชนาการเนื่องจากตอนเช้าไม่ได้รับอาหารเช้าที่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการสถานที่สำหรับออกกำลังกายและที่พักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมและทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน และการจัดการด้านโภชนาการเพื่อให้เด็กได้รับอาหารเช้าที่เพียงพอ

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ บางแห่งเป็นที่สูงมีลำคลองผ่านในช่วงฤดูน้ำหลาก กระแสน้ำรุนแรงก่อให้เกิดการพังทลายของหน้าดิน โดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาการจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่รุนแรงปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนักเป็นปัญหาขยะของครัวเรือน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีความรู้ในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านการเมือง – การบริหาร

สภาพปัญหา

ปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่มีความเชื่องช้า
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่จัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วนเป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

๒.๒ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๑) วิสัยทัศน์

ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาการผลิตภาคเกษตร ชุมชนเข้มแข็ง โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างยั่งยืน ท้องถิ่นน่าอยู่

๒) ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๓. การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) เป้าประสงค์

๑. ประชาชนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาพืชผลทางการเกษตร
๒. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
๓. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้ พัฒนาคุณภาพชีวิต และดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติด
๔. ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ การคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างทั่วถึง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มมากขึ้น
๖. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๗. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น

๔) ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความครบครัน
๒. มีการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ประชาชนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนในพื้นที่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดำรง

๕) คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สนับสนุนปุ๋ยใส่พันธุ์พืชให้แก่เกษตรกร จัดซื้อจัดหาเมล็ดพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์เกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร สนับสนุนน้ำมันก่อสร้างโรงสูบน้ำพลังงานไฟฟ้า รวมทั้งสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในพื้นที่ตำบลเชียรใหญ่
๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เช่น การขุดเจาะบ่อบาดาล ระบบประปา รวมทั้งจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น การขุดลอกคูคลอง เหมืองน้ำ รวมทั้งประตูปิด - เปิดน้ำ เป็นต้น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	การส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ศูนย์พัฒนาครอบครัวครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เช่น ระบบเสียงไร้สาย การจัดทำโครงการคลินิกกฎหมาย การให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด การพัฒนาบทบาทสตรี การอุดหนุนสาธารณสุขมูลฐาน ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ตลอดเหลี่ยม ท่อ คลส. ไฟฟ้าส่องสว่าง รวมถึงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เป็นต้น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล	การปรับปรุงอาคารสำนักงานหรือห้องประชุมสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์สำนักงานต่างๆ การจัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การจัดทำโครงการอินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อประชาชน การเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

๖) แผนพัฒนา

๑. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
๓. พัฒนาด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาสาธารณสุขและการกีฬา

๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส
๖. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๗. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง
๘. ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู ติดตามและช่วยเหลือเกี่ยวกับยาเสพติด
๙. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างเครือข่ายประชาภิไทย์
๑๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟูสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๓. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
๑๔. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
๑๕. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มและองค์กรต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง และร่วมจัดทำ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่จะเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง และยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ส่งเสริมสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT (STRENGTH , WEAKNESS , OPPORTUNITY , THREAT) เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งหรือจุดเด่นที่เสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง จุดอ่อนหรือจุดด้อยของหน่วยงาน โอกาสที่หน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และข้อจำกัดหรือแรงกดดันที่บั่นทอนให้หน่วยงานอ่อนแอ ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๙) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๑๐) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จาก ป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))

๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- (๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๗) ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))
- (๘) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงรุกใหญ่ โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรองรับได้ ทั้งนี้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และการดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมของตำบลเชียรใหญ่ โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

● จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นแหล่งปลูกพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ
๒. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน
๓. ปัญหาทางสังคมไม่รุนแรง
๔. มีประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม (เช่น ประเพณีทำบุญชักพระ กวนข้าวมธุปายาส เป็นต้น)
๕. มีระบบนิเวศน์และทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๖. มีปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย
๗. มีวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม
๘. มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์

● จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำแบบยั่งยืน
๒. ไม่มีศูนย์กลางตลาดชุมชนเพื่อซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร
๓. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่ตนเอง
๔. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม
๕. ขาดการพัฒนาแหล่งน้ำ
๖. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร
๗. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง
๘. กระบวนการผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ครบวงจร
๙. ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการนำมาใช้สู่การพัฒนาาร่วมกัน

● โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ให้ตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง และรองรับภารกิจถ่ายโอน
๓. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการแก้ปัญหาในพื้นที่
๕. การส่งเสริมด้านการพัฒนาการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

● อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน

๓. ปัญหาสภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย น้ำท่วม
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๕. ปัญหาการลักลอบขนโมยน้อยและยาเสพติดในพื้นที่

๒.๕ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

● จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๒. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน
๔. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๕. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

● จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบ
๒. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ
๓. ปริมาณงานมีมากทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเท่าที่ควร

● โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย
๒. มีนโยบายและการส่งเสริมของรัฐบาล

● อุปสรรค (Threats : T)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๒. ระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา

๒.๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านแหล่งน้ำ
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการปกครองอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๙. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
๑๐. ด้านการพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒) การกิจรอง

๑. ด้านการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๒.๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ได้สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กองคลัง , กองช่าง , หน่วยตรวจสอบภายใน
๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาฐานโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , หน่วยตรวจสอบภายใน
๓. ด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาฐานเศรษฐกิจ	กองช่าง	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , หน่วยตรวจสอบภายใน
๔. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกีฬานันทนาการ	การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กองคลัง , กองช่าง , หน่วยตรวจสอบภายใน

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	กองคลัง , กองช่าง , หน่วยตรวจสอบภายใน
	การพัฒนาการ บริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ	กองช่าง	สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล , กองคลัง , หน่วยตรวจสอบภายใน
๖. ด้านการเมือง – การบริหาร	การบริหารจัดการ องค์กรภายใต้ระบบ ธรรมาภิบาล	สำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	กองคลัง , กองช่าง , หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๑.๑ งานบริหารงานบุคคลและสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๑.๒ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- ๑.๑.๓ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
- ๑.๑.๔ งานธุรการและงานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๕ งานบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และดูแลรักษาเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๖ งานฝึกอบรม ประชุม สัมมนา จัดเลี้ยงรับรองการประชุม ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- ๑.๑.๗ งานในกิจการสภาและการจัดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๘ งานรัฐพิธี งานการพาณิชย์ งานประชาสัมพันธ์ และงานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ
- ๑.๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑.๑๐ งานพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม
- ๑.๑.๑๑ งานพัฒนาเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ
- ๑.๑.๑๒ งานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๑.๑.๑๓ งานกีฬาและการท่องเที่ยว
- ๑.๑.๑๔ งานรักษาความปลอดภัยและดูแลความเรียบร้อยของสถานที่ราชการ
- ๑.๑.๑๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระเบียบอค์ภัย ภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น
- ๑.๑.๑๖ งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- ๑.๑.๑๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ
 - ๑.๒.๑ งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
 - ๑.๒.๒ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการประกอบการพิจารณาวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑.๒.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี
 - ๑.๒.๔ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๑.๒.๕ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
 - ๑.๒.๖ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
 - ๑.๒.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๑.๓.๑ งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๓.๒ งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย
- ๑.๓.๓ งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์
- ๑.๓.๔ งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดข้อบังคับ
- ๑.๓.๕ งานร้องเรียน – ร้องทุกข์ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓.๖ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
- ๑.๓.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๑.๑ งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- ๒.๑.๒ งานการซื้อและการจ้าง
- ๒.๑.๓ งานการจัดสรรเงินต่างๆ
- ๒.๑.๔ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- ๒.๑.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- ๒.๑.๖ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- ๒.๑.๗ งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ๒.๑.๘ งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประจำวัน
- ๒.๑.๙ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
- ๒.๑.๑๐ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- ๒.๒.๑ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- ๒.๒.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- ๒.๒.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
- ๒.๒.๔ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี

๒.๒.๕ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น

๒.๒.๖ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒.๓.๒ งานการตรวจสอบการรับจ่าย/จ่ายพัสดุ และการเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ

๒.๓.๓ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๑ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน

๓.๑.๒ งานสาธารณูปการอื่น และงานบำรุงรักษาติดตั้งไฟฟ้า

๓.๑.๓ งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ

๓.๑.๔ งานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมงานถนนและสะพาน

๓.๑.๕ งานสถาปัตยกรรม

๓.๑.๖ งานควบคุมและก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย

๓.๑.๗ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียร์ใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๒.๙ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ๑) ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานกรณีบรรจุใหม่
- ๒) ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงาน
- ๓) ความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๒) ความต้องการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- ๑) ความรู้เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๒) ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

(๓) ความต้องการด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๑) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการจัดการงานทั่วไป
- ๒) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการบริหารงานบุคคล
- ๓) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับระเบียบและกฎหมาย
- ๕) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- ๖) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานด้านการศึกษา
- ๗) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลัง
- ๘) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการพัฒนาและการจัดเก็บรายได้
- ๙) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการพัฒนาและจัดซื้อจัดจ้าง
- ๑๐) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการตรวจสอบภายใน
- ๑๑) ความรู้และทักษะเฉพาะเรื่องการปฏิบัติงานด้านงานช่าง

(๔) ความต้องการด้านการบริหาร

- ๑) ความรู้และทักษะพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ทักษะความเป็นผู้นำองค์กร
- ๓) ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(๕) ความต้องการด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ๑) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๒) ความรู้เรื่องแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ๓) ความรู้เรื่องวินัยและหลักธรรมาภิบาล

๒.๑๐ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
- ๒) บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
- ๕) พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
- ๒) มีปริมาณงานมากเนื่องจากการถ่ายโอนภารกิจจากรัฐบาล
- ๓) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

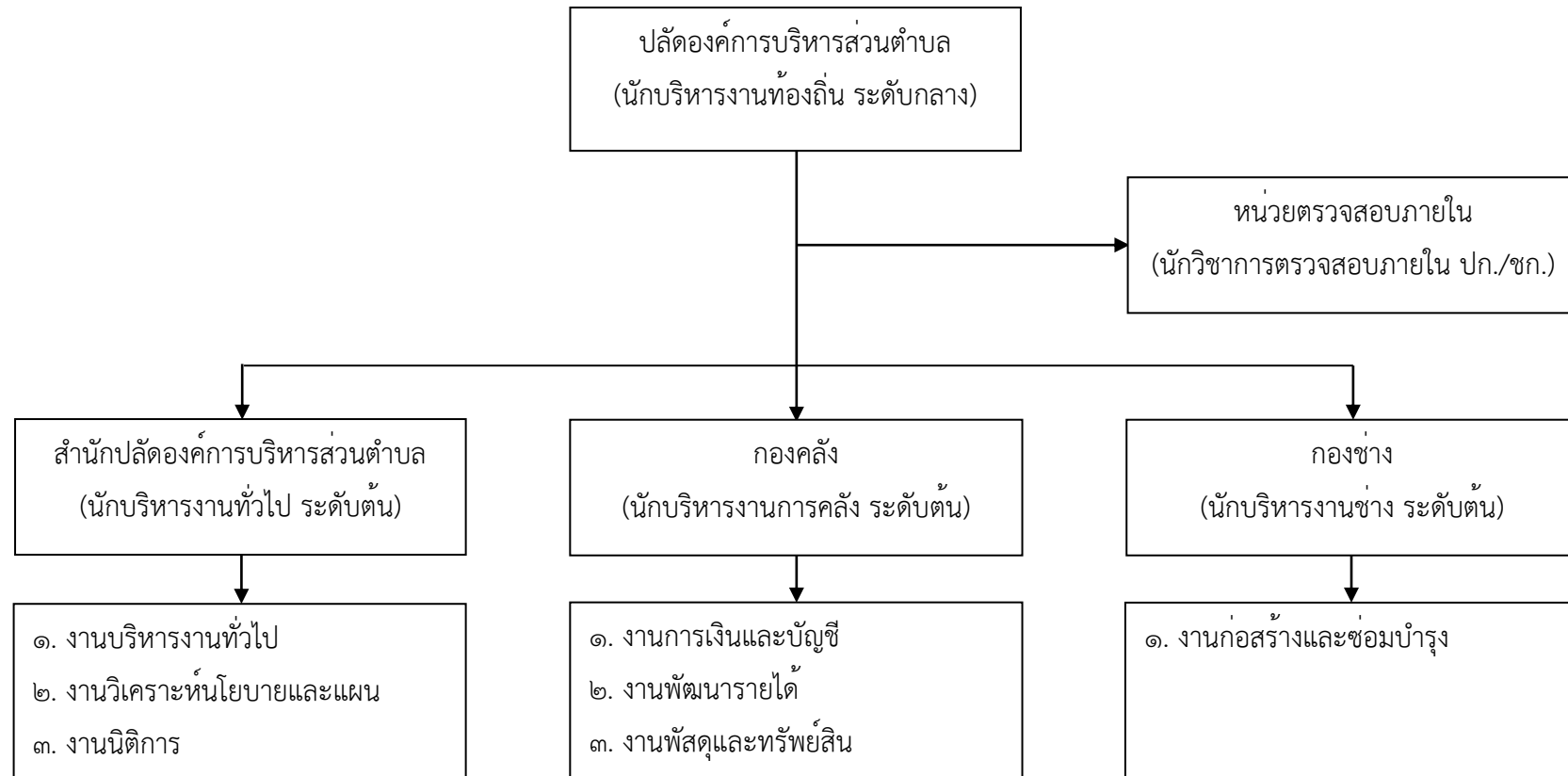
(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- ๒) การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
- ๓) พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
- ๔) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
- ๕) มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- ๓) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- ๔) งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๒.๑๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กองคลัง	กองช่าง
มีนครอง	๑	๑	๑๕	๓	๓
ว่าง	-	-	๑	๒	๑
รวม	๑	๑	๑๖	๕	๔

๒.๑๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณสมบัติ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัยเตาะแตะ อบต.เชียรใหญ่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
(การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัยเตาะแตะ อบต.เขียร์ใหญ่								
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
(ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๒	-	-	

๒.๑๓ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	๑	-	๘	๕	-	๑๔
พนักงานครู อบรม.	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	-	๓	๑	๔	-	-	๘
รวม	-	๔	๑	๑๓	๕	-	๒๓
คิดเป็นร้อยละ	-	๑๗.๓๙	๔.๓๕	๕๖.๕๒	๒๑.๗๔	-	๑๐๐.๐๐

๒.๑๔ สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็ญใหญ่

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔. นิติกร ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักวิชาการศึกษา ๗. นักวิชาการเงินและ บัญชี ๘. นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๙. นักวิชาการพัสดุ ๑๐. นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๑. เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน ๒. นายช่างโยธา

๒.๑๕ โครงสร้างอายุราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๙.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๓	๕๓.๓๓
วิชาการ	-	-	-	๓	๑	๔	-	-	๘	๔๒.๕๐
ทั่วไป	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๓๙.๕๐
พนักงานครู อบรม.	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๒.๐๐
พนักงานจ้าง	-	-	๒	-	๓	๑	๒	-	๘	๔๘.๐๐
รวม	-	-	๓	๓	๕	๗	๓	๒	๒๓	๔๗.๓๙
คิดเป็นร้อยละ	-	-	๑๓.๐๔	๑๓.๐๔	๒๑.๗๔	๓๐.๔๓	๑๓.๐๔	๘.๗๐	๑๐๐	

๒.๑๖ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
รวม		๑	-	-	๑

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียร์ใหญ่

๑. ด้านการเก็บรักษาไว้

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรเป็นปัจจุบันและถูกต้องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- เพื่อให้มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรเป็นปัจจุบันและถูกต้องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ข้อมูลอัตราเงินเดือน ค่าส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวนกรอบอัตรากำลัง มีคนครอง ตำแหน่งว่าง ตรงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	<u>เชิงปริมาณ</u> - มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่มีคนครอง ๒๕ คน และตำแหน่งว่างจำนวน ๒ แห่ง ร้อยละ ๑๐๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	โครงการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติราชการ	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๒. ด้านการพัฒนา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนคนที่ได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	การส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ กิจกรรม ๕ ส	- ความสำเร็จของแต่ละกิจกรรม	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ แต่ละกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔	โครงการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๓. ด้านการสรรหา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- เพื่อให้ อบต. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้ อบต. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด	สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน (ย้าย) - รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรบรรจุและแต่งตั้ง และโอน (ย้าย) ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน (ย้าย) - สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรมีการรับโอน/ให้โอน (ย้าย) ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๑	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๓๑ - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในแบบประเมิน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ในเดือนแรกของรอบการประเมิน	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครู เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ
๓	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ - จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในแบบประเมินส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ในเดือนแรกของรอบการประเมิน	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายการพัฒนา

(๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ๒๓ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลา ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒน วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานส่วนตำบล พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนตำบล และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนา

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง ที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรอาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงาน ก.อบต. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบและแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายวิชัย สงอาจิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	+๑	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)									
๒	นายอภิรักษ์ คงวัดใหม่	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	+๑	
๓	นายสมพล ไชยแก้ว	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๑๙ ปี	-	+๑	-	-	
๔	นางสุมลทิพย์ ทองเทพ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๑๓ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	-	
๕	นายปทุมพงษ์ รอดรัทธะ	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
๖	นางมาลินี รักประทุม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)	๑๗ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๗	นางสาวพรรณทิพา คงดี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (การวัดผลและการศึกษา)	๑๘ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๘	นายสรพรเพชญ แก้วบรรจง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๗ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๙	นางพรทิพย์ คงทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๖ ปี	-	-	-	+๑	
๑๐	นางสาวชลิตา อรุณจิตร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๕ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๑	นายนิสสัย สุขขาว	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	เทคโนโลยีบัณฑิต	๒๖ ปี ๑ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๒	นายสุวิทย์ รอดมินทร์	นายช่างโยธา	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑๓	นางสาวอรอุมา ทอขุน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๘ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-	
รวม							๔	๕	๔	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น ในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

๔.๓ ค่านิยม

“ มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินงาน	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	-	๑๐,๐๐๐	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๔	๕	๔	๒๐๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๕	๔	๒๑๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินงาน	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๕	๔	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	-	-	๕,๐๐๐	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑	๑๑	๑๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑	๑	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๗	๑๗	๑๖	๗๐,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินงาน	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (คู่มือ/ส่วนราชการ)	๓	๓	๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๒	๒๒	๒๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			ระยะเวลาดำเนินงาน	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๘	๑๘	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๗๒	๗๒	๗๒	๕๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐	๖๕,๐๐๐			

ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ ความรับผิดชอบ

(๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

(๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

(๓) คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ และเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ทราบ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

(๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ต่อไป

(๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

(๕) ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

(๖) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๗) กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

(๘) ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมได้ตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียรใหญ่ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา