

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่  
ตำบลเขาไผ่ อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๑</b>	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑
<b>บทที่ ๒</b>	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๒
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๓-๔
<b>บทที่ ๓</b>	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๕
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๕
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๖
- นโยบายด้านสวัสดิการ	๖
<b>บทที่ ๔</b>	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๗

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กรถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

### ๓. เป้าหมาย

๓.๑ พนักงานในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๔ สนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๕ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๖ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

๓.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๘ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขให้บริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส

๓.๙ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

#### วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์ ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

#### เป้าหมาย

๑. เพื่อให้ตำบลเขาไพร เป็นเมืองน่าอยู่มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๓. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมของอันดีของตำบล
๖. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำและแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
๗. แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลเขาไพร ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๘. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลเขาไพรได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๙. ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์

## การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

### สภาพแวดล้อมภายใน

#### จุดแข็ง

##### ๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖๐/๑ ให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน

##### ๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมาย เอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้การพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

##### ๓. การบริหารงานบุคคล

- มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการกำหนด

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่ง และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

#### จุดอ่อน

##### ๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

- เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการและการพัฒนา จากเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี รายได้จากการจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น

##### ๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

- การบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรม ที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

##### ๓. การบริหารงานบุคคล

- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้งานเกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน

##### ๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

- ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้งาน ที่ใช้งานอยู่มีคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องใช้งาน

- ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่ายในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และด้านเจ้าหน้าที่เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต

## สภาพแวดล้อมภายนอก

### โอกาส

#### **๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ**

- องค์กรบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีอิสระในการบริหารงบประมาณงานและกำลังคน

### อุปสรรค

#### **๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี**

- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมาทำให้หน่วยงานราชการต้องใช้งบประมาณเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

#### **๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน**

- รัฐบาลจัดสรรงบประมาณและงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา

#### **๓. นโยบายรัฐบาล**

- มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ทางการเมือง ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### **๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ**

- กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

**นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร**

ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความสำคัญมากขึ้น จะมีหนทางที่จะบอกให้ผู้บริหารหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล รวมถึงให้ความสำคัญกับบทบาทใหม่ที่ควรจะเป็นของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย จะมีภารกิจ ที่ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลสามารถเชื่อมโยงไปถึงการตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กร และการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต่างๆในองค์กร ที่จะต้องร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อพัฒนาสมรรถนะ หรือขีดความสามารถ พร้อมแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายเป็นรายบุคคลงานละครายกลุ่ม จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผน เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การบรรจุแต่งตั้งจะดำเนินการในตำแหน่งว่าง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

**๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาไพร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

## ๔. ด้านสวัสดิการ

### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์



บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ม)

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- |                                    |                         |
|------------------------------------|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.           | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง              | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง              | เป็นกรรมการ             |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล                | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เพื่อทราบ