

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๖
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๘
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๑
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๑
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๓
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๑๖

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์

“สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม”

๒) ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓) เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค/การเกษตร แก้ไขปัญหาภัยแล้ง อุทกภัย
๒. พัฒนาการศึกษ งานสาธารณสุข พัฒนาคูณภาพชีวิต สร้างอาชีพ ทำนุบำรุงวัฒนธรรม ประเพณี อนุรักษ์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรและเครือข่ายเกษตรกร
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มพูนความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ การแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมการกีฬา
๕. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔) ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ	๑. จำนวนผู้ใช้ประโยชน์จากโครงการ ๒. จำนวนครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการ ๓. ร้อยละของประชากรที่ได้รับประโยชน์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จำนวนเด็กเล็กที่ได้รับอาหารกลางวัน ๒. จำนวนเด็กเล็กที่ได้รับอาหารกลางวัน ๓. พัฒนาการเด็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๔. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๕. จำนวนนักเรียนที่ได้รับอาหารเสริม (นม) ๖. จำนวนเด็กเล็กที่เข้าร่วมกิจกรรม ๗. ปัญหาความรุนแรงต่อเด็กสตรีและบุคคลในครอบครัวลดลง ๘. จำนวนผู้เข้าอบรมตามโครงการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. จำนวนกิจกรรมในการจัดการขยะ ๒. ร้อยละของประชากรที่ได้รับประโยชน์ ๓. จำนวนผู้เข้าอบรมตามโครงการ ๔. ความลึกของแหล่งน้ำ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง	๑. ร้อยละของประชากรที่ได้รับประโยชน์ ๒. จำนวนผู้เข้าอบรม ๓. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. จำนวนโครงการจากแผนชุมชนบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ๓. จำนวนพื้นที่เสียภาษีเพิ่มขึ้น

๕) ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์โครงการตามแนวทางพระราชดำริ	๑. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขและป้องกัน ปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบตามแนวทางพระราชดำริ เช่น การบริหารจัดการ “น้ำ” ๒. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลิตรคนที่มีคุณภาพ และมีสติปัญญารอบรู้ เท้าทันการเปลี่ยนแปลง ๒. ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคนให้มีคุณภาพ เช่น การพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น ๓. พัฒนาคคนให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ เช่น สาธารณสุข สร้างสุขภาพประชาชน “๓อ.๒ส.” (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุรา) สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ ๔. ส่งเสริมงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรและเครือข่ายเกษตรกร ๒. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำ ธนาคน้ำใต้ดิน สร้าง โครงข่ายน้ำ เพื่อการเกษตร น้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภค
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมือง	๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง ๒. บำรุงรักษา พันฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ได้รับการจัดสรรที่ดีมีคุณภาพ ๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยและ ๔. การพัฒนาแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน ๕. สนับสนุน ส่งเสริมการกีฬา
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. สนับสนุน ส่งเสริมการบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

	๓. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ทำงานอย่าง ซื่อสัตย์ สุจริต ยกระดับความโปร่งใสในการบริหารงาน ๔. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
--	---

๖) กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขและป้องกัน ปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบตามแนวทางพระราชดำริ เช่น การบริหารจัดการ “น้ำ”
- ๒) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนางานด้านสาธารณสุข
- ๕) จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๖) ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพ
- ๗) อนุรักษ์ รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บริหารจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- ๙) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ
- ๑๐) ส่งเสริมการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๑) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- ๑๒) การบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

ด้านเศรษฐกิจ

- มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย
- สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มเลี้ยงวัว เย็บจักร เลี้ยงหมู และปลูกผัก เป็นต้น
- ส่งเสริมการอบรมอาชีพ ทุกปี เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีอาชีพเสริมที่หลากหลาย

ด้านสังคม

- มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง
- ประชาชนมีความรัก สามัคคี มีการรวมตัวกันในการร่วมกิจกรรม
- ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่สามารถนำไปเป็นพลังงานทดแทนได้ เช่น มันสำปะหลัง อ้อย

- หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนได้รับอากาศที่บริสุทธิ์ ทำให้สุขภาพจิตดี และร่างกายแข็งแรง
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติซึ่งเป็นต้นทุนตามธรรมชาติที่เป็นแหล่งสร้างอาหารและรายได้เสริมให้กับประชาชน เช่น ลำจักราช อ่างโกรกกระโดน คลองสารเพชร เป็นต้น

- มีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดอาหารป่าที่ปลอดภัย

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
- มีเส้นทางสัญจรที่สามารถเดินทางไปสู่อำเภอและจังหวัดข้างเคียงได้สะดวก

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- สมาชิก อบต. มีการประสานงานร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง
- การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว
- อบต. มีความอิสระในการดำเนิน งาน การบริหารงานเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว ทันท่วงที่

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

ด้านเศรษฐกิจ

- มีการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช
- ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด การกระจายผลผลิตทางการเกษตร
- เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด
- ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ
- ขาดการเก็บออม

ด้านสังคม

- งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ
- ประชาชนในพื้นที่ตำบลสีสุก ส่วนใหญ่มีฐานะค่อนข้างยากจน
- ประชาชนที่อยู่ในภาคแรงงานขาดความรู้ ทักษะ และความชำนาญ
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มลภาวะเสื่อมโทรม
- ตำบลสีสุกไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- มีปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร อุปโภค-บริโภค และน้ำมีคุณภาพต่ำ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพยากรสาธารณะประโยชน์
- งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคมไม่เพียงพอ
- กระแสไฟฟ้าตก

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- บุคลากรมีไม่เพียงพอ
- ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร
- ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจในการรับการถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง
- อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ

๓. โอกาส (O : Opportunity)

ด้านเศรษฐกิจ

- โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจชุมชนอื่น ๆ

- การแทรกแซงราคาสินค้า
- นโยบายรัฐบาลตามโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้
- การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก

ด้านสังคม

- แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
- ลักษณะการปกครองท้องถิ่น อยู่ใกล้ชิดประชาชน ทำให้รู้สภาพปัญหาของชุมชน
- นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
- มีอ่างเก็บน้ำ ลำน้ำธรรมชาติที่มีน้ำขังตลอดปี เหมาะแก่การทำการเกษตรและจัดทำเป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ
- มีภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวด้านการเกษตร

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน

๔. อุปสรรค (T : Threat)

ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาสินค้าตกต่ำ
- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง
- ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ
- การเกิดภาวะเงินเฟ้อ เนื่องจากราคาสินค้า และราคาน้ำมันที่แพงขึ้นเรื่อย ๆ
- การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

ด้านสังคม

- ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ
- ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมีสูงขึ้น
- วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
- งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ

- ครอบครัวมีฐานะยากจนไม่ทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนไม่มีน้ำในการทำเกษตรในการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอตลอดปี
- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

- ภาวะโลกร้อนทำให้เกิดปรากฏการณ์ภัยแล้ง น้ำท่วม ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน
- เทคโนโลยีทางการเกษตร ทำให้เกิดความเกียจคร้าน ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การเกิดฝนตกหนักทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย
- รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน
- ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า

ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ
- การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของ อบต.
- ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆ

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑) ด้านยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ขององค์กร ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก มีความชัดเจนในการวางกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาตำบล

๒) ด้านโครงสร้างองค์กร

- โครงสร้างส่วนราชการระดับต้น สำนักปลัด กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

- มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ

๓) ด้านระบบปฏิบัติการ มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ อบต. เช่น มีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามหรือประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร มีระบบการรายงานผล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร

๔) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีการสื่อสารชัดเจน มีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๕) ด้านบุคลากร บุคลากรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความผูกพันในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบล ทำให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อหมู่บ้านตำบลของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจและเข้าใจวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๖) ด้านค่านิยมร่วม บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีจิตสำนึกในการให้บริการ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น

๗) ด้านทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ บุคลากรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความพร้อมที่จะรับการพัฒนา ปฏิบัติงานมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑) ด้านโครงสร้างองค์กร

- โครงสร้างส่วนราชการระดับต้น กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ต้องมีสายปฏิบัติงานอย่างน้อย ๓ คน (สายงานประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ คน)

- กองช่าง ขาดสายงานประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

- กองสวัสดิการสังคม ขาดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๒ อัตรา

- การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

๒) ด้านบุคลากร

- บุคลากรไม่เพียงพอ มีกรอบอัตรากำลังแต่ไม่มีบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ (มีอัตราว่างแต่ยังไม่มีคนมาบรรจุแต่งตั้ง)

- ขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านงานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์

- ขาดบุคลากรผู้ได้รับใบประกอบวิชาชีพด้านวิศวกรรมในการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสำรวจและออกแบบ งานผังเมือง

- ขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินการบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และ การจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง บริหารรายได้ รายจ่ายและการพัสดุของสถานศึกษาเอง และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุกมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ปริมาณงานด้านเอกสารเกี่ยวกับบริหารรายได้ รายจ่ายและการพัสดุของสถานศึกษา จำนวนมาก แต่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชี ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้

- ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น มีไม่เพียงพอ

๓) ด้านทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น วิศวกร นักวิชาการเกษตร บุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานต้องได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

๔) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ขาดการสรุปบทเรียนองค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓. โอกาส (Opportunities)

๑) ด้านการเมือง การปกครอง ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๒) ด้านเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการอบรมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆเป็นประจำ เช่น กลุ่มเลี้ยงวัว เย็บจักร เลี้ยงหมู และปลูกผัก เพื่อให้ประชาชนในตำบลมีอาชีพเสริมที่หลากหลาย ได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์ มีเส้นทางสัญจรที่สามารถเดินทางไปสู่อำเภอและจังหวัดข้างเคียงได้สะดวก

๓) ด้านสังคม มีผู้นำที่เข้มแข็ง ประชาชนมีความสามัคคีทำกิจกรรมร่วมกัน หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ

๔) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้การทำงานได้รวดเร็ว

๕) กฎหมาย/ระเบียบ มีหลักเกณฑ์ที่ทำให้ อบต. สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติงานใน อบต. ได้รวดเร็วขึ้น เช่น การสรรหาพนักงานจ้าง

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- ๑) เศรษฐกิจ สภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว มาตรการลดภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของ อบต. ที่ลดลง การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) กฎหมาย/ระเบียบ มีหลักเกณฑ์ที่ทำให้ อบต. ไม่สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติงานใน อบต. ต้องรอการใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๑๕๐ วัน ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) กฎหมาย/ระเบียบบางเรื่องมีข้อจำกัดไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าหรือไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ตามที่ควร
- ๔) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
- ๕) ด้านสิ่งแวดล้อม การเกิดโรคระบาดในพื้นที่ ทำให้หน่วยงานรัฐต้องเสียงบประมาณและกำลังคนในการดูแลและป้องกันโรคมมากขึ้น การเกิดภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก เป็น หน่วยงานขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

๑. สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ประกอบด้วย ๑๒ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข

- ๑.๙ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๑.๑๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑๒ งานรักษาความสะอาด

๒. กองคลัง

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

- ๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการ ส่งเสริมให้ความรู้ รวมทั้งฝึกอบรมและให้การศึกษาในทุกๆ ด้านแก่ประชาชน ส่งเสริมศาสนา รวมทั้งการดูแลศาสนาให้คงอยู่และสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมสนับสนุน จรรโลงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น **๔ งาน** คือ

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

- ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๕.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลสี่สูกให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่สูก ประกอบด้วย ๑๒ งาน และมีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ กำหนดตำแหน่ง

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานนิติการ

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดตำแหน่ง

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๖. งานส่งเสริมการเกษตร

๗. งานส่งเสริมปศุสัตว์ กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๘. งานบริการสาธารณสุข

๙. งานส่งเสริมสาธารณสุข

๑๐. งานป้องกันและควบคุมโรค

๑๑. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๑๒. งานรักษาความสะอาด กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขอ อนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงาน

แผนที่ภาษี งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานพัฒนารายได้ กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานการเงินและบัญชี กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

๒. งานควบคุมอาคาร กำหนดตำแหน่ง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานผังเมือง

๔. งานสาธารณูปโภค กำหนดตำแหน่ง

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการ ส่งเสริมให้ความรู้ รวมทั้งฝึกอบรมและให้การศึกษาในทุกๆ ด้านแก่ประชาชน ส่งเสริมศาสนา รวมทั้งการดูแลศาสนาให้คงอยู่และ

สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมสนับสนุน จรรโลงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารการศึกษา กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานกิจการโรงเรียน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานสังคมสงเคราะห์

๒. งานพัฒนาชุมชน

๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๔. งานกิจการสตรีและคนชรา

๕. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

กำหนดตำแหน่ง

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

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

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

ค่านิยม

“มีอาชีพ มีจิตอาสา บริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๒	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาส ๔	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	๓๐๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๖๐)	๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น หลักสูตรนักบริหารงาน ทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ สังคม หลักสูตรนักบริหารงาน การศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตร วิศวกรโยธา หลักสูตรนายช่างโยธา	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๒๐๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
			หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้า พนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้า พนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตร เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน				
มิติที่ ๕ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การ เปลี่ยนแปลง	๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวัยตรกรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม จำนวน ๑๖ ราย(ร้อยละ ๘๐)	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐๐,๐๐๐	ไตรมาส ๑-๔	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ