



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเตา
อ.บ้านนาสาร จ.สุราษฎร์ธานี

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๖
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๙
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๔
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๔
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๖
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๗
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๐

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างงานด้านเศรษฐกิจ ชีวิตรมคุณภาพ

พันธกิจ

๑. พัฒนาอำเภอสู่การเป็นเมืองน่าอยู่
๒. พัฒนาอำเภอสู่เมืองแห่งการอนุรักษ์ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาอำเภอสู่เมืองการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ
๔. พัฒนาอำเภอให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคม
๕. การเป็นแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความปลอดภัยและสะดวก การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกและรวดเร็ว มีมาตรฐานและมั่นคง มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๒. ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง เกษตรกรและผู้นำชุมชนมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลิตผลสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพ
๓. สามารถยกระดับการศึกษาภายในตำบลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และประชาชนมีสุขภาพชีวิตที่ดี ห่างไกลยาเสพติดสุขภาพแข็งแรง
๔. ประชาชนห่างไกลยาเสพติด สุขภาพที่ดี ได้รับสวัสดิการต่างๆรับรู้ข้อมูลต่างๆได้รวดเร็ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า ลดการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ และมีความสำนึกถึงคุณค่าของสิ่งแวดล้อม

๖. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตามีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่และประชาชนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ และมีความรู้ความเข้าใจต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถพูดภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนได้พอสมควรประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้มาตรฐาน

๒. ร้อยละของครัวเรือนในตำบลที่มีไฟฟ้าใช้

๓. จำนวนประชาชนที่มีน้ำสะอาดใช้และเพียงพอตลอดปี

๔. จำนวนเกษตรกรที่มีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ

๕. ร้อยละของประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

๖. ร้อยละของประชาชนได้รับความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ

๗. จำนวนครั้งของเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรทั้งด้านพืชและสัตว์

๘. ร้อยละของครัวเรือนที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

๙. ร้อยละนักเรียนที่สามารถอ่าน เขียน และสนทนาภาษาต่างประเทศได้เพิ่มขึ้น

๑๐. ร้อยละนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเด็กนักเรียนในโรงเรียนได้รับสารอาหารถูกต้องตามหลัก

โภชนาการ

๑๑. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๑๒. การจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๑๓. ร้อยละของกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมโรค / สารเสพติด

๑๔. จำนวนผู้ติดยาเสพติดที่ได้เข้าร่วมโครงการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๑๕. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด

๑๖. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง

๑๗. ร้อยละผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการต่างๆ

๑๘. ร้อยละของประชาชนในตำบลที่มีสุขภาพดี

๑๙. ร้อยละประชาชนที่เข้าร่วมโครงการการคัดแยกขยะ

๒๐. ร้อยละของปัญหาขยะที่ลดลง

๒๐. ร้อยละของประชาชนที่หันมาอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๒๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในการใช้บริการเพิ่มขึ้น

๒๒. ร้อยละของการรับรู้ข่าวสารของประชาชน และการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารที่

ทันสมัย

คำเป้าหมาย

๑. การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี ของถนนภายในตำบลที่ได้ก่อสร้างและปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของครัวเรือนในตำบลที่มีไฟฟ้า
๓. การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี ของประชาชนที่มีน้ำสะอาดใช้และเพียงพอตลอดปี
๔. จำนวนเกษตรกรมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๕. ร้อยละ ๑๐ ของประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
๖. ร้อยละ ๑๐ ของประชาชนได้รับความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ
๗. เกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรทั้งด้านพืชและสัตว์ ปีละ ๑ ครั้ง
๘. ร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต
๙. นักเรียนที่สามารถอ่าน เขียน และสนทนาภาษาต่างประเทศได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๑๐. ร้อยละ ๑๐๐ ของนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเด็กนักเรียนในโรงเรียนได้รับสารอาหารถูกต้อง

ตามหลักโภชนาการ

๑๑. ประชาชนที่เข้าร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๑๒. การจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป ปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับรู้ความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมโรค / สารเสพติด

๑๔. จำนวนผู้ติดยาเสพติด ๑๐ คนต่อปีที่ได้เข้าร่วมโครงการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๑๕. ร้อยละ ๑๐ ของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด

๑๖. ร้อยละ ๑๐ ของอุบัติเหตุลดลงต่อปี

๑๗. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการต่างๆ

๑๘. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนในตำบลที่มีสุขภาพดี

๑๙. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการการคัดแยกขยะเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐

๒๐. ร้อยละ ๒๐ ต่อปีของปัญหาขยะที่ลดลง

๒๐. ร้อยละ ๑๐ ต่อปี ของประชาชนที่หันมาอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

๒๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการใช้บริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี

๒๒. ร้อยละ ๑๐ ของการรับรู้ข่าวสารของประชาชน และการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารที่

ทันสมัย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการไฟฟ้า และแสงสว่าง

กลยุทธ์ที่ ๔ การผังเมืองและควบคุมอาคาร

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการลงทุนพานิชยกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

กลยุทธ์ที่ ๘ ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา

กลยุทธ์ที่ ๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๑๐ การป้องกันส่งเสริมสุขภาพอนามัย

กลยุทธ์ที่ ๑๑ ด้านสวัสดิการและสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑๒ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๑๓ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑๔ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ได้กำหนดจุดยืนทางการพัฒนา (Positioning) คือ การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

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

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข และสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๕. จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strenghts : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา เป็น หน่วยงานขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วย ตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของ นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งาน กิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งาน ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสาธารณสุขและงานสิ่งแวดล้อม งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. งานบริหารงานสาธารณสุข
๕. งานสวัสดิการสังคม
๖. งานการเจ้าหน้าที่
๗. งานนิติการ
๘. งานพัฒนาชุมชน

กองคลัง

ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานการโยธา
- ๓.๕ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล

การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

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

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

นโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง

```

graph TD
    A["ปลัด อบต.  
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง"] --> B["หน่วยตรวจสอบภายใน"]
    A --> C["สำนักปลัด  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น"]
    A --> D["กองคลัง  
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น"]
    A --> E["กองช่าง  
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น"]
    C --> C1["๑. งานบริหารทั่วไป  
๒. งานการเจ้าหน้าที่  
๓. งานนโยบายและแผน  
๔. งานนิติการ  
๕. งานบริหารงานสาธารณสุข  
๖. งานสวัสดิการสังคม  
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
๘. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม"]
    D --> D1["๑.งานพัฒนารายได้  
๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  
๓.งานการเงินและบัญชี  
๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน"]
    E --> E1["๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง  
๒. งานวิศวกรรมโยธา  
๓. งานสาธารณูปโภค  
๔. งานมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล"]
  
```

ปลัด อบต.
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

กองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น

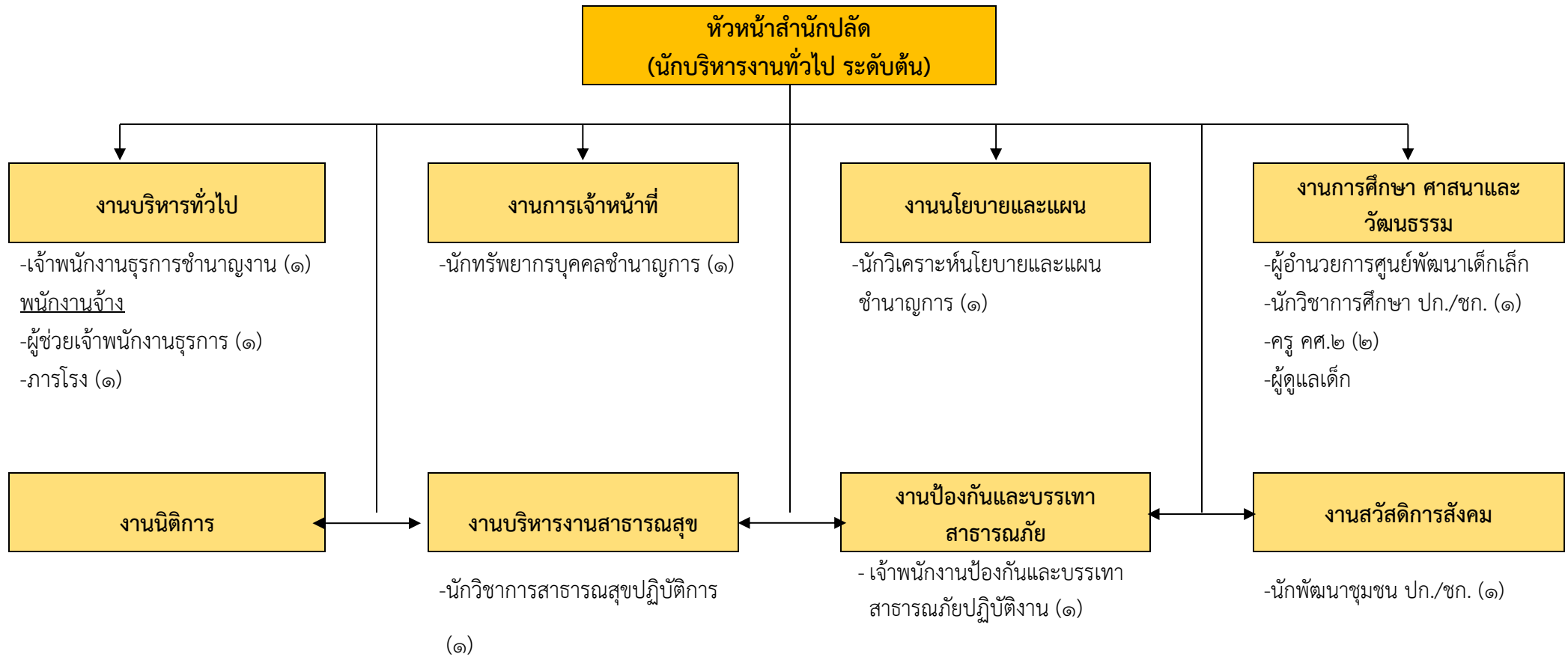
กองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนโยบายและแผน
๔. งานนิติการ
๕. งานบริหารงานสาธารณสุข
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.งานพัฒนารายได้
๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓.งานการเงินและบัญชี
๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน

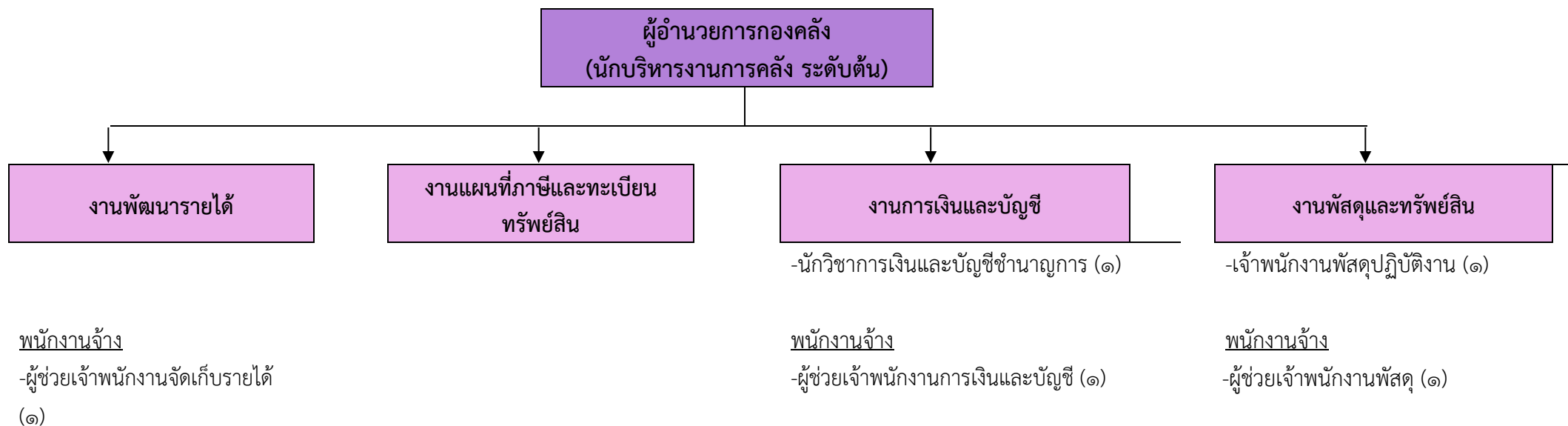
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานวิศวกรรมโยธา
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา



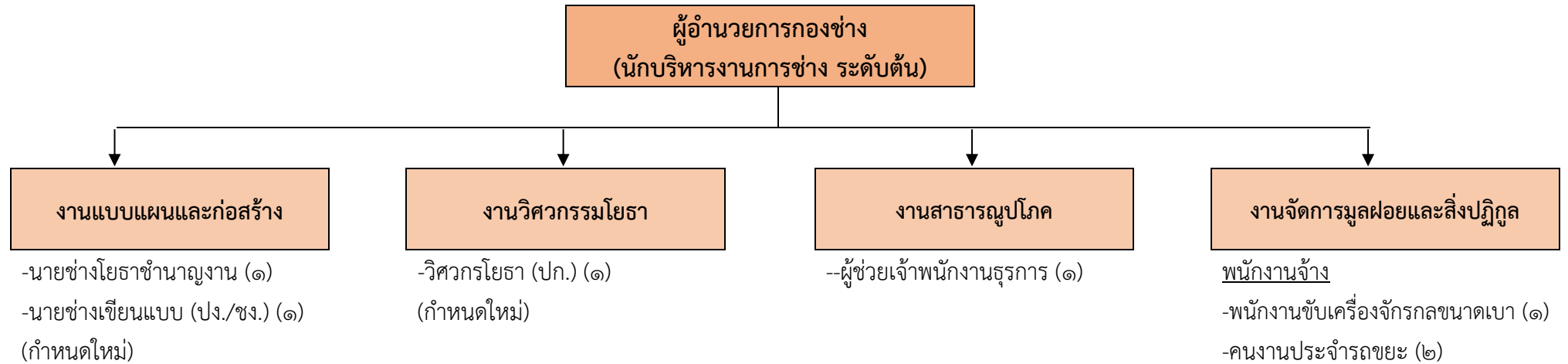
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผอ.ศูนย์ฯ	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๒	๑	๒	-	-	๑	-	๑	๑๓

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง

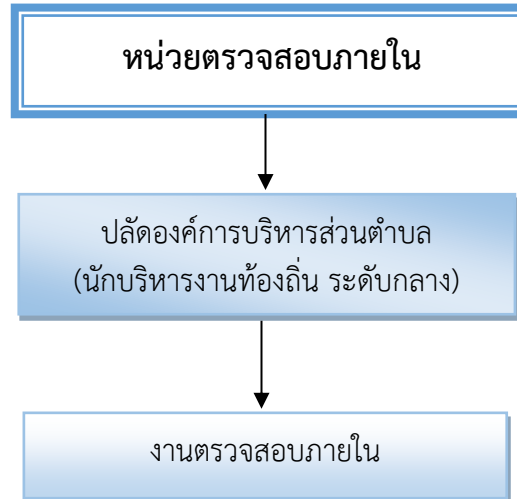


พนักงานจ้าง

-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๘

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)

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 ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมาย และสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

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 จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตาทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย 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...

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

วิสัยทัศน์

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ

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. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา 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 การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

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

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

/ส่วนที่ ๓...

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเตา

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	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 ๒.โครงการส่งเสริมให้ พนักงานศึกษาต่อ	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑.มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ ลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยี และ 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 - กองคลัง - กองช่าง	๔๕,๐๐๐.-	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มี การติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑.ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑.แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒.แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของประชาชนที่มี ต่อผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘- ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม 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.ร้อยละของบุคลากรที่มี การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑.โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒.แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓.แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔.แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง	๑๐๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	ข้าราชการใหม่เข้ารับการ อบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง หลักสูตรนัก บริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงาน การคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตร นักวิชาการพัสดุหลักสูตรเจ้าพนักงาน ธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้า พนักงานสาธารณสุข หลักสูตรเจ้า พนักงานประปา	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๗๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๕ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การ เปลี่ยนแปลง	๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมกับการ เปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๖๐)	๑.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
	๒.บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงานการ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	สำนักงาน ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น จังหวัด สุราษฎร์ธานี	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ