

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งกลางทุ่ง
อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล ตลุกกลางทุ่ง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลุกกลางทุ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ตลุกกลางทุ่ง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบล ตลุกกลางทุ่ง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่ออบต. ตลุกกลางทุ่ง นำอยู่ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ”

คณะทำงานแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลุกกลางทุ่ง

สารบัญ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หน้า
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	๑
๑.๑ วิสัยทัศน์	
๑.๒ พันธกิจ	
๑.๓ เป้าหมายหลัก	
ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลुकกลางทุ่ง	๒
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	
๒.๓ สถานภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร(จุดแข็ง,จุดอ่อน)	
๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก(โอกาส,ภัยคุกคาม)	
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน	
๓.๒ ประชุมคณะทำงาน	
๓.๓ คณะทำงานกำหนดขั้นตอนในการจัดทำกลยุทธ์ฯ	
๓.๔ สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	
๓.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของอบต.ตุลुकกลางทุ่ง	
ส่วนที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๖
๔.๑ นโยบายด้านการบริหาร	
๔.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	
๔.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	
๔.๔ นโยบายด้านภาระงาน	
๔.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	
๔.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	
๔.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๔.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	
๔.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๒๘
ภาคผนวก	

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง
(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจที่กำหนด

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่งเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เปี่ยมด้วยจริยธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล ทুমเทพลักดันให้ยุทธศาสตร์องค์กรสำเร็จ”

พันธกิจ

- พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
- สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง
- ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
- พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

เป้าหมายหลัก

- เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาจากมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เพื่อให้การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการศักยภาพขององค์กร
- เพื่อให้มีกลไกการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒

สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑. ข้อมูลทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

เดิมตำบลตลุกกลางทุ่ง อยู่ในเขตตำบลน้ำร้อน ต่อมาจึงได้แยกออกมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๑ เนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งในอดีตครั้งก่อนมาเคยมีหนองน้ำ โดยมีน้ำขังอยู่กลางทุ่งนา หมู่ที่ ๕ บ้านตลุกกลางทุ่ง ตำบลตลุกกลางทุ่ง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก แต่ปัจจุบันเป็นลำคลอง มีบ่อน้ำซึ่งตื้นเขินหมดแล้ว ชื่อ คลองบุงข้างแล้ง ตลุก อยู่กลางนา ชาวบ้านเรียกว่า ตลุกโห่ง แปลงว่าทุ่งนา ซึ่งภาษาท้องถิ่นเรียกว่า โห่งนา จึงได้เป็นที่มาของชื่อ ตำบลตลุกกลางทุ่งในปัจจุบัน

อาณาเขต

ตำบลตลุกกลางทุ่ง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีพื้นที่ประมาณ ๕๙,๕๒๓ ไร่ หรือมีเนื้อที่โดยประมาณ ๙๕.๒๓ ตารางกิโลเมตร โดยมีระยะห่างจากตัวจังหวัดประมาณระยะทาง ๑๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลน้ำร้อน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลวังประจบ
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลวังหิน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลวังหิน และตำบลน้ำร้อน

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง โดยทั่วไป สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ค่อนข้างลาดเอียง สูง ๆ ต่ำ ๆ มีลูกคลื่นลอนลาดถึงลาดชัน มีภูเขาสูงและต่ำกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ สภาพดินทั่วไปเป็นดินลูกรังและดินปนทราย เหมาะแก่การเพาะปลูกพืชตามฤดูกาล

ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีการแบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๗๕ จำนวน ๘ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๕๐๙ คน แยกเป็น ชาย ๒,๒๓๒ คน หญิง ๒,๒๗๗ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๔๘๔ ครัวเรือน

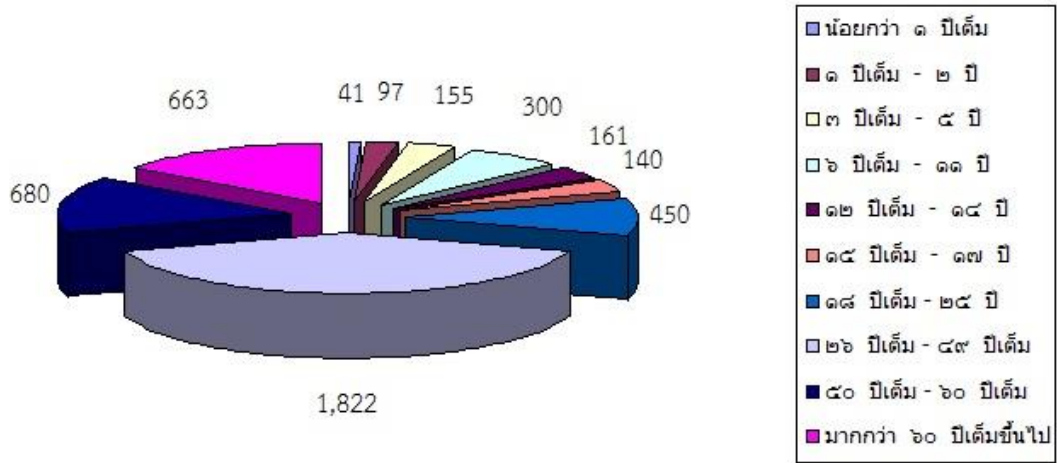
หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	สระตลุง	๓๑๓	๓๒๓	๖๓๖	๒๔๖	นายพอ ทำสีนาค
๒	ชบา	๓๗๒	๓๕๔	๗๒๖	๒๒๘	นายทวี บุญศรี
๓	เนินมะลิ่น	๒๐๓	๒๓๕	๔๓๘	๑๒๗	นายนพตล ศิริลักษณ์
๔	ไผ่สีซอ	๒๗๑	๒๘๐	๕๕๑	๑๗๘	นายณรงค์ ม่วงมิตร
๕	ตลุกกลางทุ่ง	๓๙๑	๔๐๑	๗๙๒	๒๖๔	นายเชื้อ พึ่งวงษ์เขียน
๖	หนองพม่า	๒๒๙	๒๑๗	๔๔๖	๑๕๖	นางสม อิศรพงษ์
๗	มาบป่าแฝก	๓๔๔	๓๔๘	๖๙๒	๒๑๓	นายประสิทธิ์ สายยิ้ม
๘	เด่นมะขาม	๑๐๙	๑๑๙	๒๒๘	๗๒	นายบุญเลิศ สุขสายอัน
รวม		๒,๒๓๒	๒,๒๗๘	๔,๕๐๙	๑,๔๘๔	

จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุประชากร	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
น้อยกว่า ๑ ปีเต็ม	๒๐	๒๑	๔๑
๑ ปีเต็ม - ๒ ปี	๔๗	๕๐	๙๗
๓ ปีเต็ม - ๕ ปี	๘๓	๗๒	๑๕๕
๖ ปีเต็ม - ๑๑ ปี	๑๕๐	๑๕๐	๓๐๐
๑๒ ปีเต็ม - ๑๔ ปี	๗๘	๘๓	๑๖๑
๑๕ ปีเต็ม - ๑๗ ปี	๖๗	๗๓	๑๔๐
๑๘ ปีเต็ม - ๒๕ ปี	๒๓๘	๒๑๒	๔๕๐
๒๖ ปีเต็ม - ๔๙ ปีเต็ม	๙๐๖	๙๑๖	๑,๘๒๒
๕๐ ปีเต็ม - ๖๐ ปีเต็ม	๓๔๕	๓๓๕	๖๘๐
มากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป	๒๙๘	๓๖๕	๖๖๓
รวมทั้งหมด	๒,๒๓๒	๒,๒๗๗	๔,๕๐๙

แผนภูมิเปรียบเทียบจำนวนประชากรตามช่วงอายุ

จำนวนรวม (คน)



(สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

สภาพทางสังคม

สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง

บุคลากร

- พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๑๑๖ คน

ประเภทการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาใน รพสต. ๕ อันดับแรก

- โรคความดันโลหิตสูง
- โรคเบาหวาน
- ภาวะที่มีโคเลสเตอรอลในเลือดสูง
- เยื่อจมูกและลำคออักเสบ
- ไอ

ศาสนา

- วัด จำนวน ๓ แห่ง
- สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง

ไปรษณีย์

- ไปรษณีย์เอกชน จำนวน ๑ แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- หน่วยบริการประชาชน (จุดตรวจ) จำนวน ๑ แห่ง
- รถบรรทุกน้ำดับเพลิงอเนกประสงค์ของ อบต. จำนวน ๑ คัน
- รถ อปพร. จำนวน ๑ คัน

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

มีเส้นทางการคมนาคมเชื่อมระหว่างตำบลน้ำร้อน ตำบลวังหิน และตำบลวังประจบ

- ถนนสายบ้านบ่อไม้หัวถึงบ้านตลุกกลางทุ่ง ระยะทาง ๓.๕๓๐ กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านคลองข่างโพรงถึงสายบ้านมาบป่าแฝก ระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านมาบป่าแฝกถึงบ้านท่าไม้แดง ระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านตลุกกลางทุ่งถึงบ้านไผ่สีซอ ระยะทาง ๖.๙๒๕ กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านไผ่สีซอถึงสนามบินใหม่ ระยะทาง ๓.๘๘๐ กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านมาบป่าแฝก ระยะทาง ๑.๘๓๗ กิโลเมตร
- ถนนสายบ้านสระตลุง ระยะทาง ๑.๘๗๕ กิโลเมตร
- ถนนคอนกรีต ภายในหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน

การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ครบทุก ๘ หมู่บ้าน แต่ไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนต้องขยายเขตไฟฟ้าเป็นบางส่วน

การประปา

มีประปาใช้ครบทุก ๘ หมู่บ้าน แต่ไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนต้องขยายเขตประปาเป็นบางส่วน

ระบบเศรษฐกิจ

อาชีพหลัก ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำเกษตรกรรม (ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์) รับจ้างทั่วไป และรับราชการ

อาชีพเสริม ประชากรเกือบทุกหลังคาเรือนในตำบลตลุกกลางทุ่งจะใช้เวลาว่างหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ผลผลิตทางการเกษตรมาประกอบอาชีพเสริม ประเภท งานจักสานไม้ไผ่ เพื่อจำหน่ายภายในตำบล ในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ และมีการรวมกลุ่มแม่บ้านผลิตน้ำพริกแกงเผ็ด เพื่อจำหน่ายภายในตำบลในราคาย่อมเยาซึ่งเป็นการสร้างรายได้เสริมให้แก่ครอบครัวอีกทางหนึ่ง

สภาพทางเศรษฐกิจอาชีพของประชากรในตำบลตุ๊กกลางทุ่ง

อาชีพ	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)
ไม่มีอาชีพ	๑๑๒	๑๕๕	๒๖๗
นักเรียน - นักศึกษา	๓๒๕	๓๓๒	๖๕๗
ทำนา	๗๘๘	๙๒๘	๑,๗๑๖
ทำไร่	๑	๒	๓
ทำสวน	-	-	-
ประมง	-	-	-
ปศุสัตว์	๖	-	๖
รับราชการ	๑๖	๑๓	๒๙
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๑	-	๑
พนักงานบริษัท	๑๓	๖	๑๙
รับจ้างทั่วไป	๒๔๐	๒๓๑	๔๗๑
ค้าขาย	๓๕	๖๒	๙๗
ธุรกิจส่วนตัว	๘	๓	๑๑
อื่น ๆ ไม่ระบุ	๓๐	๕๘	๘๘

ข้อมูล จากแบบสำรวจข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐานของครัวเรือน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๕๙

รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน

หมู่บ้าน	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	รวม (คน)	รายได้เฉลี่ย (บาท/ครัวเรือน)
หมู่ที่ ๑	สระตลุง	๒๔๖	๖๓๖	๑๑๕,๗๙๙
หมู่ที่ ๒	ชบา	๒๒๘	๗๒๖	๙๙,๙๙๓
หมู่ที่ ๓	เนินมะลิ่น	๑๒๗	๔๓๘	๑๔๒,๓๙๖
หมู่ที่ ๔	ไผ่สีซอ	๑๗๘	๕๕๑	๘๗,๓๑๙
หมู่ที่ ๕	ตุ๊กกลางทุ่ง	๒๖๔	๗๙๒	๕๖,๒๙๓
หมู่ที่ ๖	หนองพม่า	๑๕๖	๔๔๖	๙๑,๖๗๗
หมู่ที่ ๗	มาบป่าแฝก	๒๑๓	๖๙๒	๑๓๔,๓๓๐
หมู่ที่ ๘	เด่นมะขาม	๗๒	๒๒๘	๑๗๓,๒๑๐
	รวม	๑,๔๘๔	๔,๕๐๙	๑๐๖,๒๖๐

ข้อมูล จากแบบสำรวจข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐานของครัวเรือน (จปฐ.) ประจำปี ๒๕๕๙

ด้านการศาสนา

- วัด จำนวน ๓ แห่ง
- สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง

ด้านประเพณี วัฒนธรรม

ประเพณี	ลักษณะกิจกรรม
- ขึ้นเขาพระเมิน	สงฆ์พระ อนุรักษ์การท่องเที่ยว
ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา	ถวายเทียนพรรษาแต่พระภิกษุสงฆ์
วันออกพรรษา	เทศน์มหาชาติ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน ๙ สาย

ป่าไม้

- ป่าสงวนแห่งชาติป่าประจำรั้ว
- ป่าชุมชน หมู่ที่ ๑ , ๒ , ๔, ๗ , ๘

กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงาน

(๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง จำนวน ๑๖ คน

(๒) จำนวนบุคลากร ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๗ คน

และส่วนราชการจำนวน ๔ ส่วน ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ คน

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ คน
- นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ คน
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ คน
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ คน

ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน ๖ คน

- ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ คน

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ คน
 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน
- ตำแหน่งในกองช่าง** จำนวน ๗ คน
- ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ คน
 - นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ คน
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ คน
 - คนงานทั่วไป จำนวน ๑ คน

- ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** จำนวน ๓ คน
- ครู อันดับ คศ. ๑ จำนวน ๓ คน

- ตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม** จำนวน ๑ คน
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ คน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลกกลางทุ่งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด และตามวิสัยทัศน์ของตำบลตุลกกลางทุ่ง คือ **“ตุลกกลางทุ่งน่าอยู่ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ตำบลตุลกกลางทุ่งเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตามวิสัยทัศน์ของตำบลตุลกกลางทุ่ง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การพัฒนาจัดให้มีและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค – บริโภค
- ๑.๓ การพัฒนาขยายเขต ปรับปรุง บำรุงรักษาไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ การพัฒนาจัดให้มีสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ
- ๑.๕ การพัฒนาจัดให้มีผังเมืองรวม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพ
- ๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านงานสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

- ๒.๔ การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย

๒.๕ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
- ๔.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔.๕ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมดูแลแหล่งน้ำและการบริหารจัดการระบบน้ำเสีย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของไทย
- ๕.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- ๖.๑ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๗.๑ การพัฒนาภายในองค์กร
- ๗.๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๓ การพัฒนารายได้

(๑.) เป้าประสงค์

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็วและได้มาตรฐาน
- ๒. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมน่าอยู่
- ๔. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๕. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๒.) ตัวชี้วัด

- ๑. มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒. มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและ อุปโภค - บริโภค เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๓. มีการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

- ๔. ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองและมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ประชาชนมีความรู้เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมร้อยละ ๘๐
๘. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง มีผลการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

(๓.) ค่าเป้าหมาย

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่พอเพียงและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้ประชาชน
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีคุณภาพกายสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๖. มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. ส่งเสริม อนุรักษ์ บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และจัดการระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ
๓. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
๖. ส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น และได้มาตรฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๓. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. การรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย อย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตามที่พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
- (๗) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)
- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒)
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๒๓)
- (๙) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)
- (๑๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)

- (๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)
- (๑๑) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๖) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)
- (๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

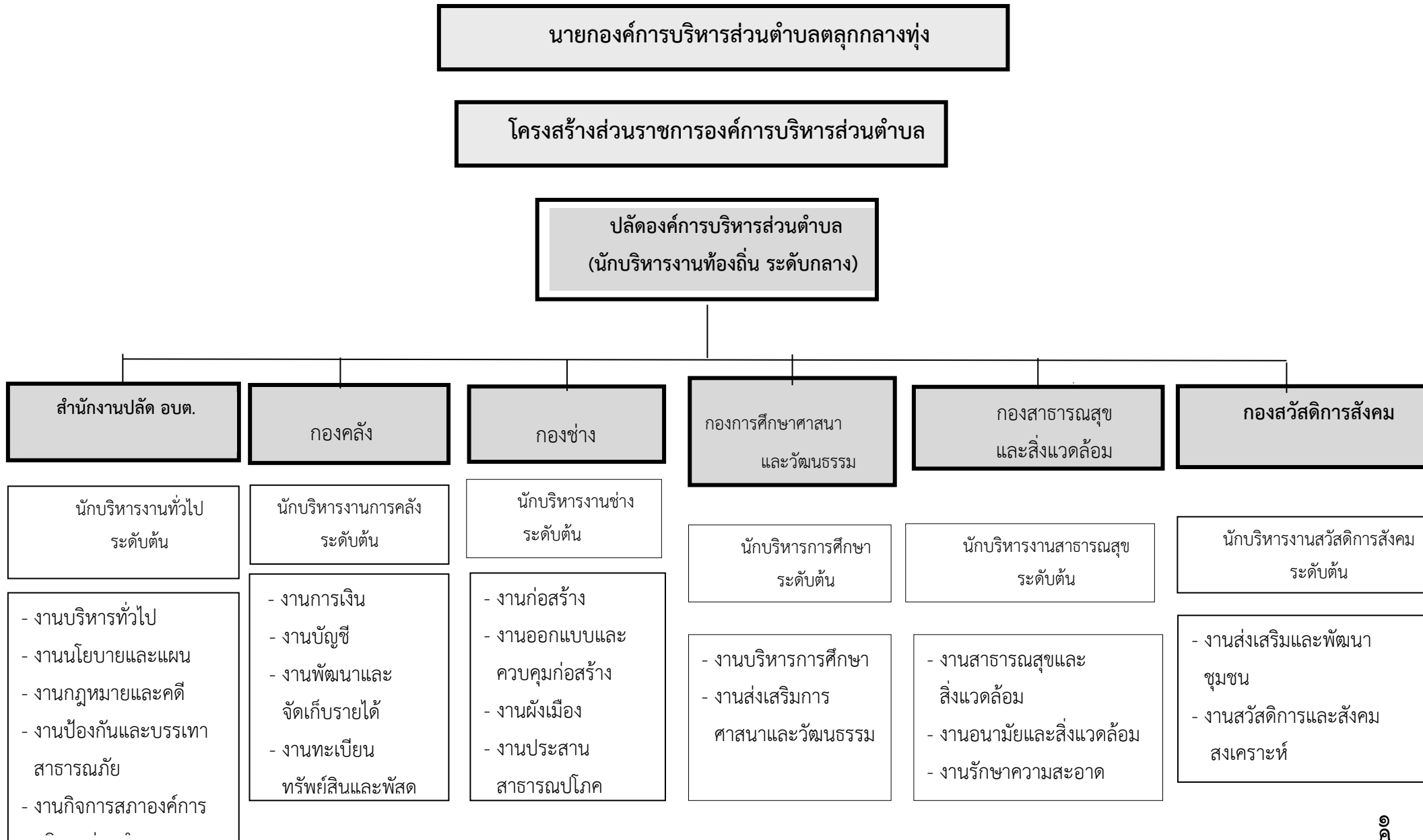
- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกกลางทุ่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ผู้นำชุมชน และประชาชน ต้องมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สิ่งสำคัญยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



๒.๓ สถานภาพด้านเทคโนโลยี

- สถานภาพด้านบุคลากร
- สถานภาพด้านระบบเครือข่าย
- สถานภาพด้านระบบสารสนเทศ

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายนอก-ภายในองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลูกกลางทุ่ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S (Strengths)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W (Weaknesses)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O (Opportunities)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T (Threats)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

บทที่ ๓

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลุกกลางทุ่ง

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลุกกลางทุ่ง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตุลุกกลางทุ่ง ที่ ๓๓๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการ/ผ.อ.กอง ทุกท่าน | คณะกรรมการ |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ ดูแล รับผิดชอบ ประชุม พิจารณา วิเคราะห์ ประเมินผล รวมถึง เสนอแนะ ปัญหา ข้อขัดข้อง ขั้นตอน การปรับปรุง แนวทางการแก้ไข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลุกกลางทุ่ง

๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลุกกลางทุ่ง ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะกรรมการฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพและผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็นที่ศึกษาความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “ตลกกกลางทุ่งน่าอยู่ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ใสใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ” และมีพันธกิจประการหนึ่ง คือ **การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน**

จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ อบต. การสร้างห้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่ง **เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อห้องค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่งบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลกกกลางทุ่ง ในภายภาคหน้า ของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

- ๑ นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
- ๓ จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- ๔ มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
- ๕ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
- ๖ ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
- ๗ ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกกกลางทุ่งได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
- ๘ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
- ๙ กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๐ ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
- ๑๑ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
- ๑๒ มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

- ๑ พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข
 - เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วน ราชการอื่น
 - ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ
 - สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
- ๒ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- ๓ บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ บุคคลอื่น ๆ ได้
- ๔ การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ
- ๕ เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจ อื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- ๖ จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
- ๗ เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
- ๘ บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ
- ๙ บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
- ๑๐ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- ๑๑ บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
- ๑๒ บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๑๓ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

- ๑ มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๒ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
- ๓ สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศที่มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและ เท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
- ๔ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

● องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง

- ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
- ๒ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
- ๓ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
- ๔ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
- ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
- ๖ มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาตำบล
- ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

- ประชาชน

- ๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
- ๒ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- ๓ ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

- ๑ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
- ๒ การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
- ๓ มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
- ๔ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
- ๕ เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
- ๖ ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

- ๑ การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น
- ๒ เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- ๑ การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
- ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
- ๓ สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๔ การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ่ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
- ๕ บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๖ การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
- ๗ สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
- ๘ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- ๙ จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
- ๑๐ บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

- ๑ ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
- ๒ พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
- ๓ ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
- ๔ มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
- ๕ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
- ๖ สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
- ๗ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
- ๘ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- ๑๒ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส
- ๑๓ มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
- ๑๔ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑ การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
- ๗ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
- ๘ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๙ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑๐ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ๑๑ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
- ๑๒ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๑๓ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
- ๑๔ พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับการกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับ	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	การฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ๓. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่ รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้</p>	<p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้ กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิด โอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้า รับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>

แผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุ๊กกลางทุ่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน	
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ได้	
		๖. พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้
			๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
	๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้		
๓. ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติ งาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรในองค์กร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรในองค์กร	
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ	
๔. คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	
		๑.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	

ส่วนที่ ๔

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการทำแผนปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้(Learning Organization)

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและความคุ้มค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาคนในขีดความสามารถ มีระบบยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร
๕. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
๓. บุคลากรมีการ พัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำเดือน

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในแต่ละสำนัก/กองใช้เพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานในแต่ละสำนัก/กองจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้าส่วนงานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลการติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกสำนัก/กองมีการประชุม เพื่อให้บุคลากรในแต่ละสำนัก/กองมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างในองค์กร
๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านทักษะวิชาการ และการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนด้านการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจแต่ละกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบเป็นประจำ
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระบบบริหารและการจัดการตามระบบบัญชี
๔. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรในแต่ละกองให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๓ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ให้มีคุณลักษณะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะตามภาระงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในมหาวิทยาลัยต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วยความเต็มใจได้อย่างรวดเร็วซึ่งผู้รับบริการอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษา บุคคลทั่วไป และบุคลากรภายในของสถาบัน

๑.๒) ความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน โดยประพฤติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ได้แก่การประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของสถาบันมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๓) การมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ (Achievement Motivation): ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โดดเด่น และท้าทาย

๑.๔) ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ บุคลิกภาพและอื่น ๆ รวมทั้งการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และหน่วยงาน

๑.๕) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือสถาบันโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

๒) สมรรถนะตามภาระงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน เพื่อให้อำนาจหน้าที่บุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้และความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้

๒.๒) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทักษะความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓) พฤติกรรมและความมีวินัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การแสดงด้วยการกระทำหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อิงตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภาคผนวก

ร่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตุลुकกลางทุ่ง
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลुकกลางทุ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลुकกลางทุ่ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลुकกลางทุ่ง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๑

(นายธนโชติ ทำสีนาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตุลुकกลางทุ่ง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

ที่ ๓๓๔ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการ/ผอ.กอง ทุกท่าน | คณะทำงาน |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานดังกล่าว มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ ดูแล รับผิดชอบ ประชุม พิจารณา วิเคราะห์ ประเมินผล รวมถึง เสนอแนะ ปัญหา ข้อขัดข้อง ขั้นตอน การปรับปรุง แนวทางการแก้ไข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายธนโชติ ทำสีนาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง