



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง โทร. ๐ ๔๔๗๘ ๖๑๖๘

ที่ นม ๗๔๕๐๑/ -

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

เรื่องเดิม

ด้วยสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และจากการชี้แจงแนวทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ นั้น

ข้อเท็จจริง

งานกาเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ข้อ ๑๔ เพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาดำเนินการกำหนดนโยบายและให้ความเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. เห็นควรเผยแพร่การดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ และแจ้งส่วนราชการภายในได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(นางสาวมณฑกา ธนบัตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าปลัด อบต.....

ลงชื่อ

(นางพัชรีย์ ลาภเจริญ)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

/ความเห็นปลัด...

ความเห็นรองปลัด อบต.....

ลงชื่อ

(นายสิทธิพงศ์ ศรีระบุตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

ความเห็นปลัด อบต.....

ลงชื่อ

(นายปรีชา กระจ่างโพธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

ความเห็นนายก อบต.....

ลงชื่อ

(นายบุญทัน พลานชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง
อำเภอจันทราข จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๗
	นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล	๙
	นโยบายด้านโครงสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning – Organization)	๑๐
	นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๑๐
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๑
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๓
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๑๕

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

สถานที่ตั้งและภูมิประเทศ

ตำบลคลองเมือง เป็นตำบลหนึ่งใน ๘ ตำบล ของอำเภอจักราช ซึ่งแยกจากตำบลหนองขาม และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทย แยกเขตการปกครองเป็น ตำบลคลองเมือง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่ อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.๒๕๓๐ เดิมมี ๑๐ หมู่บ้าน ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน และได้รับการประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะจากสภาตำบลคลองเมือง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีพื้นที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๔๘,๗๗๐ ไร่ หรือ ๗๘.๐๓ ตารางกิโลเมตร

สภาพเศรษฐกิจ

ประชากรในตำบลคลองเมือง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพต่าง ๆ คือ การทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ

อาณาเขตติดต่อ

ตำบลคลองเมือง เป็น ๑ ใน ๘ ตำบล ในเขตอำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อตำบลศรีละกอ ตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดตำบลโคกสูง ตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก ตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัด นครราชสีมา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองตั้งอยู่ทางทิศใต้เป็นระยะทางประมาณ ๒๓ กิโลเมตร จากที่ว่าการอำเภอจักราช

เขตการปกครอง

ตำบลคลองเมืองแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน

๑. บ้านโจดกระทิง	หมู่ที่ ๑
๒. บ้านคลองเมือง	หมู่ที่ ๒
๓. บ้านพระนารายณ์	หมู่ที่ ๓
๔. บ้านหนองขามน้อย	หมู่ที่ ๔
๕. บ้านดงพลอง	หมู่ที่ ๕
๖. บ้านหนองหญ้าปล้อง	หมู่ที่ ๖
๗. บ้านหนองเต็งน้อย	หมู่ที่ ๗
๘. บ้านทรัพย์เจริญ	หมู่ที่ ๘
๙. บ้านหัวนาคำ	หมู่ที่ ๙
๑๐. บ้านสายธาร	หมู่ที่ ๑๐
๑๑. บ้านโคกไม้้งาม	หมู่ที่ ๑๑

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vison)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลคลองเมืองเป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ไว้ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“ ประชาสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่พึ่งพายาเสพติด เศรษฐกิจพอเพียง ”

พันธกิจ (MISSION)

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๕) การพัฒนาการเกษตรให้ลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค
- ๖) การส่งเสริมสหกรณ์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๘) การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ประชาชนพออยู่พอกิน สร้างขบวนการเรียนรู้ ร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อพัฒนาไปสู่ชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน ตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรกรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตร มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓) เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง และการวางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ๓ ปีถัดไป

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๓) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงาน

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๔) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ๕) บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๓) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๔) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนและขาดความชัดเจน
- ๕) บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และการสื่อสารกับประชาชน
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) การเดินทางค่อนข้างลำบาก เนื่องจากอยู่ในพื้นที่ห่างไกลไม่มีรถสาธารณะผ่าน
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
- ๖) งานบางประเภทไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ทำให้ต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับผิดชอบโดยตรงมาทำงาน

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน ๕. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสับสนและขาดความชัดเจน ๖. ข้อจำกัดทางงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของอบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ - ชุมชนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอยู่เสมอ - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ - ขั้นตอนการทำงานที่มากเกินไป ทำให้งานเกิดความล่าช้า - การประสานงานยังขาดประสิทธิภาพ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชน - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ - เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและการสื่อสารกับประชาชน	ข้อจำกัด T - การเดินทางค่อนข้างลำบาก เนื่องจาก อบต. อยู่ในพื้นที่ห่างไกลไม่มีรถสาธารณะผ่าน - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ - บางประเภทของงานใช้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับผิดชอบโดยตรงมาทำงาน - ประชาชนมีรายได้น้อย และสถานะค่าครองชีพสูงขึ้นในปัจจุบัน - การเกิดโรคระบาดต่าง ๆ เช่น โรคไวรัสโคโรนา (COVID) – 19 หรือโรคอุบัติใหม่

นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล แผนยุทธศาสตร์ แผนอัตรากำลัง แผนกลยุทธ์องค์กร รวมถึงหนังสือสั่งการและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๔. งานนิติการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานส่งเสริมสาธารณสุข
๗. งานส่งเสริมสุขภาพ
๘. งานรักษาความสะอาด
๙. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๑๐. งานป้องกันและควบคุมโรค
๑๑. งานบริการสาธารณสุข
๑๒. งานสังคมสงเคราะห์
๑๓. งานพัฒนาชุมชน
๑๔. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๑๕. งานส่งเสริมการเกษตร
๑๖. งานส่งเสริมปศุสัตว์

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ

งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบททดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้**

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้**

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานสำรวจและออกแบบ
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานการกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้**

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานกิจการโรงเรียน

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์

๑. วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง
๒. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุก
ระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ
และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรม
และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การ
เลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ
การบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านโครงสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning – Organization)

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ
ถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้
จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. ปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น
สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ โดยปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

๒. สนับสนุนให้มีการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่
เอื้อต่อการจัดการความรู้ เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร อย่าง
ต่อเนื่อง เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และ
พัฒนาองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓. เสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการ
ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ
รักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน
ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด
และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. มีโครงสร้างส่วนราชการ โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไปเข้าซ้อน โครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ

๒. มีระบบการบริหารอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังขององค์กร ที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกิดได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๓. มีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองเมือง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆใน สังกัด อบต.คลองเมือง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.คลองเมือง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอก ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การโอน การรับโอน พนักงานส่วนตำบล
๔. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๕. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๖. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
๗. การบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๘. สวัสดิการและค่าตอบแทน

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. การพัฒนา ส่งเสริมความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ส่งบุคลากรเข้ารับการ

ฝึกอบรม สัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ

๓. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุข

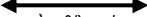
ในองค์กร

๕. การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

ส่วนที่ ๓
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/แนวทาง	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	วางแผนปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน พันธกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ					
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามจำนวน อัตรากว้าง และที่ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการ สอบแข่งขัน	ไม่ใช้ งบประมาณ					
๓	การโอน การรับโอน พนักงานส่วนตำบล	ประกาศการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตาม อัตรากว้าง การให้โอนพนักงานส่วนตำบลตามความ ประสงค์ในการร้องขอโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ					
๔	การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยนวิธีการรับโอนหรือรายงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการสรรหา	ไม่ใช้ งบประมาณ					

ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย/แนวทาง	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๕	การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	วางแผนดำเนินการให้พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ					
๖	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	วางแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามจำนวนตำแหน่งและอัตราที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ					
๗	การบริหารผลการปฏิบัติราชการ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล - ประกาศกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.  ๒๕๖๗		เม.ย.  ๒๕๖๘	ก.ย.  ๒๕๖๘	
๘	สวัสดิการและค่าตอบแทน	- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.  ๒๕๖๗		เม.ย.  ๒๕๖๘		
				ต.ค.  ๒๕๖๗				

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	เป้าหมาย/แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔,๐๐๐ บาท		←	→		
		๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	
๒	การพัฒนา ส่งเสริมความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑๕,๐๐๐ บาท	←			→	
๓	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐ บาท	←			→	
		๒) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๓๐,๐๐๐ บาท	←			→	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→	

ที่	เป้าหมาย/แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน				หมายเหตุ
				ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
		๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง	๓๐๐,๐๐๐ บาท			↔		
		๓) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ บุคลากรท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบลคลองเมือง	๒๐๐,๐๐๐ บาท			↔		
		๔) โครงการการแข่งขันกีฬาคลองเมือง สัมพันธ์ด้านยาเสพติด	๓๐๐,๐๐๐ บาท		↔			
๕	การจัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อให้ บุคลากรได้ยึดถือ และใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน	การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ การประกาศคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	←			→	