

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๙
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๓
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๕
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๖
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๒๒
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๒
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๒๓
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๔
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๓๒

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์หน่วยงาน

“ โครงสร้างพื้นฐานก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล
คุณภาพชีวิตสดใส ร่วมใจพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีมาตรฐานและทั่วถึงอย่างเพียงพอ

ตัวชี้วัด :

๑. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ
๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการมีเพียงพอต่อความต้องการ

ค่าเป้าหมาย : ประชาชนได้รับบริการด้านโครงการพื้นฐานที่สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม สะพาน ระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	๑.๑ จำนวนถนน สะพาน ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้ใช้งานได้ตามปกติ ๑.๒ จำนวนระบบระบายน้ำที่ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม
๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปการให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	๒.๑ จำนวนสาธารณูปโภคที่ได้รับการบำรุงรักษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

พันธกิจ : พัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีคุณภาพความเข้มแข็งควบคู่กับสังคม

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อเสริมสร้าง ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

๒. เพื่อส่งเสริมอาชีพ ให้มีงานทำ และพัฒนาด้านสวัสดิการทางสังคม ให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กและเยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

๓. เพื่อเป็นการสนับสนุนให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กและเยาวชน และผู้ด้อยโอกาส มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด :

๑. บุคลากรด้านการศึกษามีศักยภาพ

๒. เด็ก เยาวชน และประชาชนมีการศึกษาการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กและเยาวชน และผู้ด้อยโอกาส มีสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ค่าเป้าหมาย :

๑. เด็ก เยาวชน ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน

๒. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาระบบการศึกษา	๑.๑ จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างพัฒนาการในเด็ก ๑.๒ จำนวนโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการจัดสรรอาหารเสริม (นม) ๑.๓ จำนวนโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการจัดสรรอาหารกลางวัน

๒. การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาแก่คนทุกกลุ่มทุกวัย และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	๒.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา
๓. การส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพชีวิตและสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่	๓.๑ จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ได้รับการสงเคราะห์ ๓.๒ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน
๔. การส่งเสริมการจัดการ และการให้การสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้	๔.๑ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเมือง การบริหาร

พันธกิจ : พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชนในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงพัฒนา ศักยภาพของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด :

๑. การบริหารจัดการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีความเข้าใจและการมีส่วนร่วมขององค์กร

ค่าเป้าหมาย : สามารถบริหารจัดการกิจกรรมของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนมีส่วนร่วม
๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศการสื่อสารในการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลให้แก่ประชาชนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	๒.๑ จำนวนช่องทางที่ประชาชนสัมพันธ์ในการรับรู้ข่าวสารของข้อมูลหน่วยงาน
๓. การสนับสนุนการดำเนินการเชิงรุกด้านสาธารณสุข	๓.๑ ประชาชนได้รับการบริการเชิงรุกด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๔. ช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดโรคระบาดต่างๆ	๔.๑ ประชาชนได้รับความช่วยเหลือ และได้รับการเยียวยา เมื่อเกิดโรคระบาดต่าง ๆ
๕. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน	๕.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน
๖. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร	๖.๑ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านความรู้ที่เกี่ยวข้อง
๗. การส่งเสริม สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	๗.๑ จำนวนเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ : พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และส่งเสริมอาชีพ

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อให้ประชาชนได้ฝึกและพัฒนาอาชีพ เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้ประชาชนรายได้เพิ่มขึ้น
๒. เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด :

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๒. สถานที่ท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

คำเป้าหมาย : สามารถพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวขององค์กร เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาและการฝึกทักษะความรู้ในเรื่องอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่คนทุกกลุ่มวัย	๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมอบรมให้ความรู้การประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้
๒. การส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและส่งเสริมหัตถกรรมท้องถิ่น	๒.๑ จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการพัฒนา ๒.๒ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการผลิตและแปรรูปทางการเกษตร
๓. การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว	๓.๑ จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ๓.๒ จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมหรือประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อพัฒนาด้านสาธารณสุข แก้ไขปัญหาสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความยั่งยืน และได้รับการดูแลฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด :

๑. การจัดการขยะ อย่างถูกวิธีและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น

คำเป้าหมาย : การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการรณรงค์ในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ และเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน	๒.๑ จำนวนโครงการที่มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ
๓. การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติในชุมชน	๓.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

พันธกิจ : พัฒนาด้านศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชน ในการทำนุบำรุงอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นเอกลักษณ์และคงอยู่คู่ท้องถิ่นสืบไป

ตัวชี้วัด :

๑. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน

ค่าเป้าหมาย : ประชาชนร่วมสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ เอกลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่จัดขึ้น ๑.๒ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับ เอกลักษณ์ประเพณีท้องถิ่นที่จัดขึ้นหรือให้การ สนับสนุน
๒. การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา	๒.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมทางศาสนาที่จัด ขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านนโยบายสำคัญของรัฐบาล

พันธกิจ : พัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง

ตัวชี้วัด :

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม บริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ปรับปรุงการให้บริการพร้อม พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ค่าเป้าหมาย : การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและพัฒนาตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมให้กับเด็ก เยาวชน และ ประชาชนในท้องถิ่น	๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

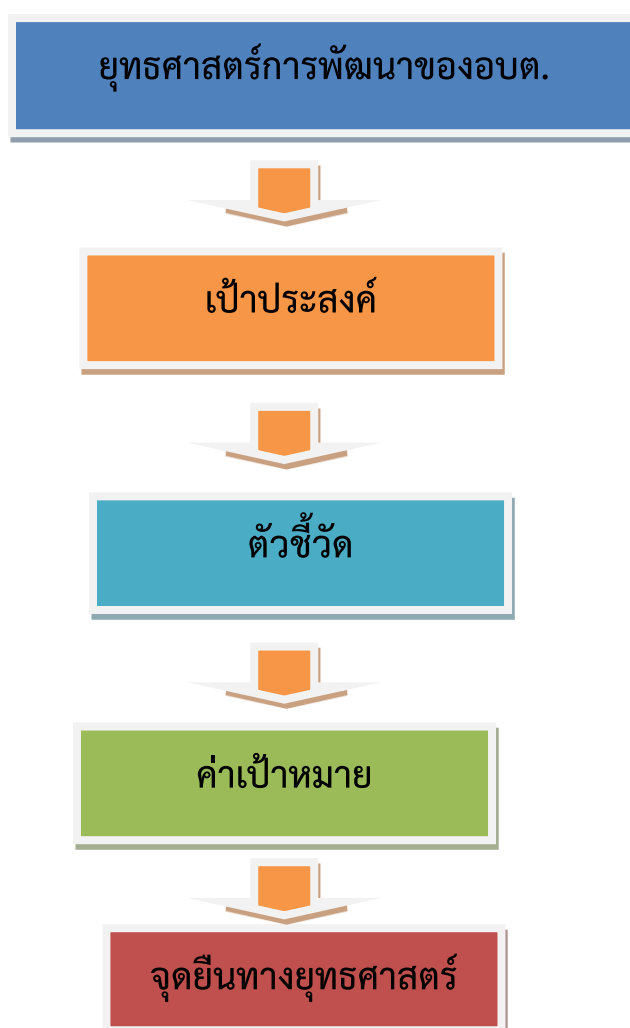
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของอบต.มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand) และTrend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

แผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้แผนเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมจากแผนพัฒนาท้องถิ่นไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย มีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่สร้างกระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายจึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย และเป็นองค์กรที่เปิดให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ด้วยภารกิจที่มีมากขึ้นจึงมีความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรรายได้ ทั้งที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง และรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความโปร่งใสมากที่สุด การวางแผนถือเป็นกลไกสำคัญ

ประการหนึ่งที่จะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการปฏิบัติตามแผนงานโครงการที่กำหนดให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในเวลาที่กำหนด มาตรการควบคุมติดตาม วัดและประเมินผล โดยการบริหารจัดการตามแผน แผนงาน โครงการนั้น จะต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส และพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบทั้งโดยหน่วยงานของรัฐและประชาคม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)

๑. ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

๒. ระบบข้อมูล

- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ

๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๔. การเงิน/งบประมาณ

- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ศักยภาพของชุมชน

- มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบการบริหาร

- ภาวะเบี้ยบบ้างคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง
- ปริมาณงานมีมาก เนื่องจากได้รับการถ่ายโอน แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบทำให้ผลงานไม่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
- ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม

๒. ระบบข้อมูล

- ขาดความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล

๓. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)

-

๔. การเงิน/งบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง

๕. ศักยภาพของชุมชน

- กลุ่มไม่เข้มแข็ง

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาสการพัฒนาในอนาคต (Opportunity)

- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ตำบล
- การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบันขยายตัวมากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจในครัวเรือน การประกอบอาชีพของประชาชนมีสภาพเศรษฐกิจที่ย่ำแย่และตกต่ำ จึงทำให้เกิดปัญหาหนี้สินครัวเรือน ประชาชนยังคงตกงานมีสถานะพึ่งพิง ขาดรายได้ อีกทั้งมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ไม่มีแหล่งจ้างงานให้คนไทยในพื้นที่

๒. การเพิ่มขึ้นของประชากร แต่การรองรับเพื่อส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ยังไม่มี โดยประชากรในชุมชนจะมีอาชีพค้าขาย ส่วนประชากรรอบนอกมีอาชีพรับจ้าง และเป็นเกษตรกร อีกทั้งโรงงานในเขตเทศบาลยังไม่ส่งเสริมงานสำหรับคนไทย โดยอ้างว่าคนไทยไม่นิยมทำงานแรงงาน นอกจากนี้ค่าจ้างคนไทยกับคนต่างด้าวยังเท่ากัน

ปัจจัยทางด้านสังคม

๑. ปัญหาเกิดจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยในโลกของโซเชียลทำให้เด็กและเยาวชนไม่เกิดผูกพันจากบุคคลภายในครอบครัว

๒. ระดับการศึกษาเฉลี่ย การอ่านออกเขียนได้ – พื้นฐานความสามารถในการแข่งขันของคนในตำบล โรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่เข้าเรียนทุกคน ประกอบกับผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในการศึกษาเนื่องจากหากครอบครัวพอมีฐานะก็จะ

ส่งลูกเรียนโรงเรียนเอกชน มีเวลาดูแลเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือกับโรงเรียน สำหรับครอบครัวยากจน ก็จะส่งลูกเรียนโรงเรียนของรัฐ ขาดการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน และยิ่งหากผู้ปกครองไม่มีความรู้ก็จะผลักภาระมาให้โรงเรียน ซึ่งครูต้องรับผิดชอบดูแลมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจและการให้ความสำคัญและความรู้ในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติ
๒. สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในตำบล เช่น ประปา และไฟฟ้า ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คัดค้าน การดื่มและ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

- (๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรบุคคลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน

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

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑. งานการเงินและบัญชี
- ๒. งานพัฒนารายได้
- ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๕ งาน

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานสำรวจและออกแบบ
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานบริหารงานทั่วไป
๕. งานวิศวกรรมโยธา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการจัดทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานตรวจสอบการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการ บริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตาม ภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานใน ทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การ เลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และ การบริหารผลตอบแทน

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ งาน และมีการกำหนด อัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม	จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานนิติการ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------	---------------

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
 - พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
๕. งานสวัสดิการสังคม กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู (คศ.๒) จำนวน ๒ อัตรา
 - ครู (คศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา
 - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา
 - ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๘. งานบริหารงานสาธารณสุข
 - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการเงินและบัญชี กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๒. งานพัฒนารายได้ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

กองช่าง ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบ
อัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๓ อัตรา

๒. งานสาธารณูปโภค กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๓ อัตรา

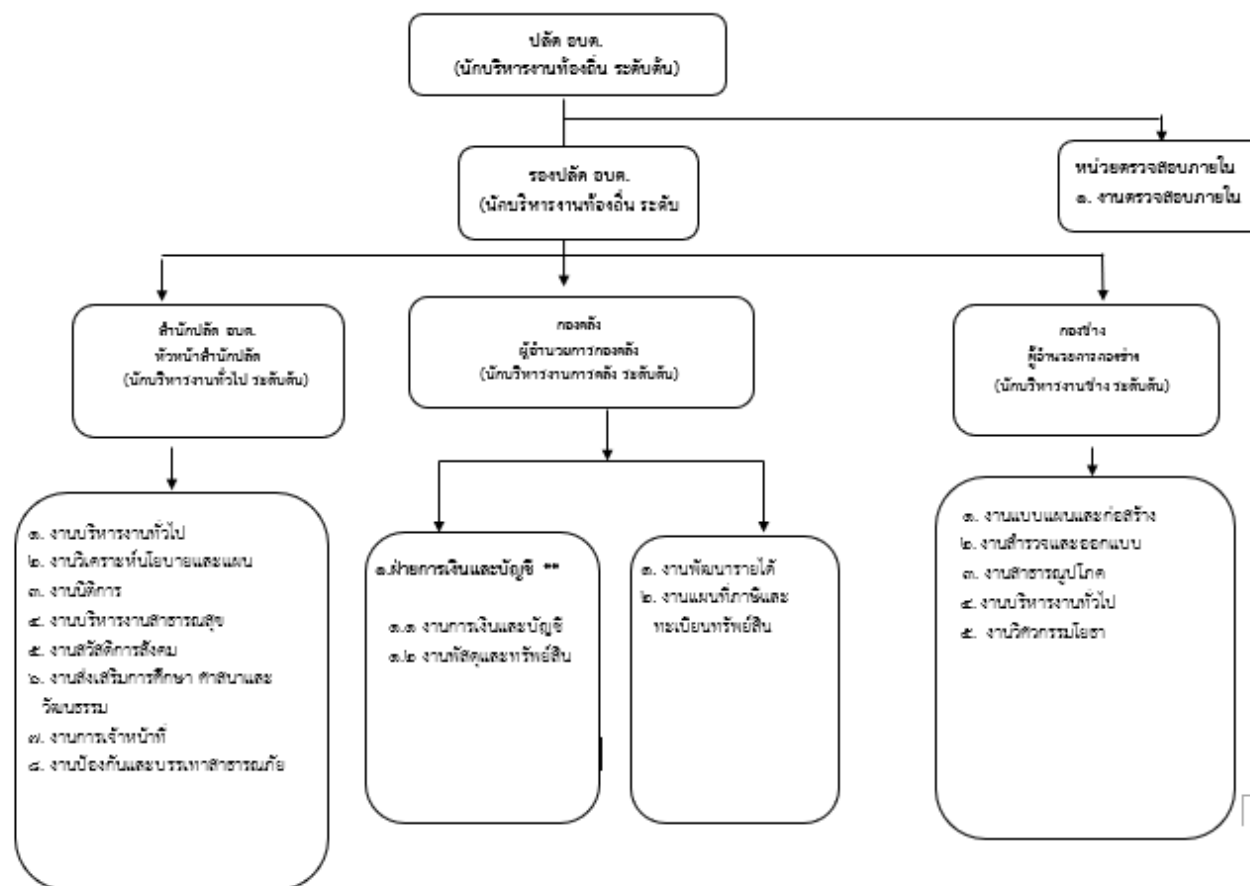
๓. งานสำรวจและออกแบบ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

๔. งานวิศวกรรมโยธา กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

๕. งานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ หน่วย และมีการกำหนดอัตรา
ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย



ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	
ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	ว่าง
๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	
ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ					
๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	
๔	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	
๕	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	ว่าง
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	ว่าง
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๑	๑	
๙	ครู	ครูชำนาญการ	๒	-	ว่าง ๒ อัตรา

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราค่าจ้าง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑๐	ครู	ครู (คศ.๑)	๒	๒	
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	ว่าง
ตำแหน่ง ประเภททั่วไป					
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๓	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๔	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	
๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	
๗	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๒	๒	
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๓	๓	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	๓	

พนักงานจ้างทั่วไป					
๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	ว่าง
๒	ยาม	-	๑	๑	
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓	๓	
๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	
๕	คนงาน	-	๑	๑	
๖	นักการภารโรง	-	๑	-	ว่าง
รวม			๕๕	๔๕	

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

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

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ ถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตาม ตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น 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 ใน เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ดังนี้

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยายได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย เช่น

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต
๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีความรู้สึสมดุ ระหว่างชีวิตกับการทำงานและมีความสุข

มีความสุข

๕. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล หาดยาย เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ดังนี้

“STRONG”

- S = Service Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนได้รับความพึงพอใจ เสมอภาคและเป็นธรรม
- T = Team work : การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็ว ทันท่วงทีความต้องการของประชาชน
- O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N = Network : สร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G = Goal : เพื่อเป้าหมาย คือ ประชาชน มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรหาบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์ นโยบายของหน่วยงานและระดับชาติ

๔. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ มีการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ 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 มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน ทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการ ปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา
กำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายกษิตศ แสงไสย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	-	-	+๑	+๑	
๒	นายสุชาติ จันทร่องแท้	รองปลัด อบต.	ต้น	-	-	-	+๑	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</u>							
๓	นางสาวเจตน์ องอาจ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	หลักสูตรบุคลากร	+๑	+๑	+๑	
๔	นางสาวธัญธร เพชรโสม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	+๑	+๑	+๑	
๕	น.ส.ชุตติกาญจน์ กลัดพันธ์	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	-	+๑	+๑	+๑	
๖	น.ส.สุดารัตน์ ศักดิ์แสง	นักวิชาการศึกษา	ชก.	-	+๑	+๑	+๑	
๗	นายถิรวุฒิ กลิ่นละออ	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	+๑	+๑	+๑	
๘	น.ส.ขวัญกมล เลิศการณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	+๑	+๑	+๑	
๙	นายชาตรี ทิพย์วิเศษ	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	-	+๑	+๑	+๑	
๑๐	น.ส.ปิยรัตน์ หมกักดี	ครู	คศ.๑	-	+๑	+๑	+๑	
๑๑	น.ส.สุนทราภรณ์ ทรัพย์เจริญ	ครู	คศ.๑	-	+๑	+๑	+๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>							
๑๒	นางณัฏฐนันท์ ทิพย์วิเศษ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	+๑	+๑	+๑	
๑๓	นางสาวณัฐกานต์ น้ำจิตรตรง	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	+๑	
๑๔	นางอรพินทร์ ไสผอม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	-	+๑	+๑	+๑	
๑๕	นางสาวลักขณา นาคศิริ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.		+๑	+๑	+๑	
๑๖	นางสาวนันทวรรณ ชัยประทุม	เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ปง.	-	+๑	+๑	+๑	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>							
๑๗	นายปภาวิน ทวีผล	นายช่างโยธา	ชง.		-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>							
๑๘	นางสาวมณิญา จูคำ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	-	+๑	+๑	+๑	
					๑๔	๑๕	๑๗	

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหาดยาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ เดือน / ปี											
			ต.ค. ๒๕๖๘	พ.ย. ๒๕๖๘	ธ.ค. ๒๕๖๘	ม.ค. ๒๕๖๙	ก.พ. ๒๕๖๙	มี.ค. ๒๕๖๙	เม.ย. ๒๕๖๙	พ.ค. ๒๕๖๙	มิ.ย. ๒๕๖๙	ก.ค. ๒๕๖๙	ส.ค. ๒๕๖๙	ก.ย. ๒๕๖๙
๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	<											>
	๑.๒ ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	<											>
๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การโอน/การรับโอน/การย้ายพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการอื่น	ไม่ใช้งบประมาณ	<											>
	๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ						<=>						<=>
	๒.๓ การบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	<											>

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ เดือน / ปี											
			ต.ค. ๒๕๖๘	พ.ย. ๒๕๖๘	ธ.ค. ๒๕๖๘	ม.ค. ๒๕๖๙	ก.พ. ๒๕๖๙	มี.ค. ๒๕๖๘	เม.ย. ๒๕๖๙	พ.ค. ๒๕๖๙	มิ.ย. ๒๕๖๙	ก.ค. ๒๕๖๙	ส.ค. ๒๕๖๙	ก.ย. ๒๕๖๙
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับพรบ.สภาพัฒบาลและ อบต. ระเบียบการประชุมสภาท้องถิ่น และระเบียบจัดทำงบประมาณรายจ่ายของ อบต.	๒๐,๐๐๐												
	๓.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ												
	๓.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการฝึกอบรม)	๔๐๐,๐๐๐												
	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ไม่ใช้งบประมาณ												

นโยบายการ บริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ เดือน / ปี											
			ต.ค. ๒๕๖๘	พ.ย. ๒๕๖๘	ธ.ค. ๒๕๖๘	ม.ค. ๒๕๖๙	ก.พ. ๒๕๖๙	มี.ค. ๒๕๖๙	เม.ย. ๒๕๖๙	พ.ค. ๒๕๖๙	มิ.ย. ๒๕๖๙	ก.ค. ๒๕๖๙	ส.ค. ๒๕๖๙	ก.ย. ๒๕๖๙
๔. ด้านการธำรง รักษาไว้และ แรงจูงใจ	๔.๑ ประกาศพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู/พนักงานจ้าง ผู้มีผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	↔						↔					
	๔.๒ โครงการส่งเสริมนักกีฬาเข้าร่วม แข่งขันกีฬาระหว่าง อบต. อบจ.	๑๐๐,๐๐๐							↔					
๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ วินัยข้าราชการ	๕.๑ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ		↔									↔	
	๕.๒ โครงการจัดกิจกรรมการต้าน ทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔๑ อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ					↔							
	๕.๓ โครงการอบรมคุณธรรมความ โปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐										↔		↔

