



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลภูสันทรัตน
อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสันทรรัตน์	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร (TOWS)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๖
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๘
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๑
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๑
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ๒๕๖๗ .	๑๓
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๑๖

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือHR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลกุสันดรรัตน์ ตั้งอยู่ 'ที่บ้านดงสวรรค์ หมู่ที่ ๓ ตำบลกุสันดรรัตน์ อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากอำเภอนาคู ๓ กิโลเมตร เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสันดรรัตน์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๘.๕ ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้ คือ

- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลดงยาง ตำบลหนองไผ่ อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม
- ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลพระธาตุ อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลดอกลำ อำเภอบุพผรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม

ภูมิประเทศ สภาพภูมิประเทศของตำบลกุสันดรรัตน์ เป็นที่ราบสลับที่ดอน ส่วนใหญ่ใช้ทำนา ด้านตะวันออกของตำบล ใช้ปลูกพืชไร่และมีพื้นที่สาธารณะอยู่ด้วย มีแหล่งน้ำประเพณีลำห้วยและหนองน้ำกระจายอยู่บริเวณกลางตำบล ในหมู่ที่ ๘ มีพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่สาธารณะ

จำนวนหมู่บ้านมี หมู่บ้าน ดังนี้ ๙

หมู่ที่ ๑	บ้านยางอีไล	จำนวน ๑๔๗	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒	บ้านกู่	จำนวน ๖๕	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓	บ้านดงสวรรค์	จำนวน ๖๔	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองแคนน้อย	จำนวน ๑๐๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองทุ่ม	จำนวน ๖๖	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านสระบัว	จำนวน ๑๓๑	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองเปือยน้อย	จำนวน ๑๐๐	ครัวเรือน

หมู่ที่ ๘	บ้านดอนก่อ	จำนวน	๑๐๙	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๙	บ้านโนนเมือง	จำนวน	๒๑	ครัวเรือน

จำนวนประชากร ประชากรทั้งสิ้น ๓,๘๒๓ คน แยกเป็นชาย ๑,๙๑๕ คน หญิง ๑,๙๐๘ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๓๒ ครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสันทรรัตน์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่ง
เป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นใน
อนาคต อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้น
ในอนาคต ดังนี้

“พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมพื้นที่ ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม น้อมนำ เศรษฐกิจ
พอเพียง ดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจ

- ๑.พัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น
- ๔.ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ รักหวงแหนและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า มีการวางแผนและ บริหารจัดการน้ำอย
างเป็นระบบ
- ๕.การบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑พัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒พัฒนาจัดหาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

- ๒.๑ส่งเสริมและสืบสานประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๒สนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
- ๒.๓สนับสนุนการพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

- ๓.๑สนับสนุนการศึกษา
- ๓.๒สนับสนุนการให้บริการสุขภาพอนามัย
- ๓.๓ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๔งานสังคมสงเคราะห์การแก้ไขปัญหาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

- ๔.๑ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ รัก หวงแหนและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า
- ๔.๒เพิ่มพูนความอุดมสมบูรณ์ให้แก่ทรัพยากร ป่าไม้ แหล่งน้ำ ลำธาร
- ๔.๓วางแผนและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

- ๕.๑พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

- ๕.๒การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๓ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๕.๔พัฒนาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๕.๕บริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๖.๑ปรับปรุงระบบการให้บริการให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและพึงพอใจ
- ๖.๒พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยี
- ๖.๓จัดหาและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการให้บริการ

เป้าประสงค์

- ๑.เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์ เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
- ๒.ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.แหล่งท่องเที่ยวภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์ ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
- ๔.เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์
- ๕.ทรัพยากรธรรมชาติภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์ ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
- ๖.มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
- ๗.ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๘.ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรม
- ๙.ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
- ๑๐.ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

- ๑.ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
- ๒.สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
- ๓.ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๔.แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
- ๕.การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
- ๖.เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
- ๗.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๘.การบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มสันตรัตน์ มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ค่าเป้าหมาย

- ๑.ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
- ๒.ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
- ๓.ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๔.มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
- ๕.การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

- ๑.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
- ๒.ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ

- ๓.ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน
- ๔.พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
- ๕.พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหามลพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
- ๖.ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒.การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
- ๔.การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕.การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

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

จุดแข็ง)Strengths : S)

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

จุดอ่อน)Weaknesses : W)

- ๑.องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
- ๒.บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๓.ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการน้อย
- ๔.ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส)Opportunities : O)

- ๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
- ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
- ๓.รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
- ๔.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
- จังหวัด .มหาสารคาม มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว

) รวมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประเทศไทย (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด)Threats : T)

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

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรัตน

การประเมินศักยภาพขององค์กร'จุดแข็ง จุดอ่อน)โอกาส และอุปสรรคมีดังนี้ (

สภาพแวดล้อมภายใน)Internal Environment) จุดแข็ง)Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคี บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
- ๒.สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
- ๓.รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๔.ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตาม โครงสร้างส่วนราชการ แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน)Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและ เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๒.ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และ กันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก)External Environment)

โอกาส)Opportunity)

- ๑.กอบริมาณการศึกษา ฝีมือโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านตำบล สนับสนุนบุคลากรให้การบริหารท้องถิ่น .๑
- ๒.เพิ่มพูนความรู้
- ๓.มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น .๒และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่าง เต็มที่เพื่อพัฒนางาน
- ๓.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค)Threat)

- ๑.อยครั้งนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ .๑
- ๒.ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
- ๓.ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
- ๔.การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่ง ในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ "

ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้ กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็น หน่วยงานขนาดสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ราชการ ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด(๐๑)

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่สันตรัตน์ ประกอบด้วย ๖ งาน ดังนี้

- ๑)งานการเจ้าหน้าที่
- ๒)งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๓)งานนิติการ
- (๔)งานส่งเสริมการเกษตร
- ๕)งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๖)งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง(๐๒)

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติ เบิกตัดปี การขยายเวลา เบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๑)งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒)งานการเงินและบัญชี
- ๓)งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

กองช่าง(๐๓)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ้อมูล การจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งาน แผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้าน วิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓งาน ดังนี้

- ๑)งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒)งานควบคุมอาคาร
- ๓)งานสาธารณูปโภค

กองสวัสดิการสังคม(๐๕))

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัด ให ้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์

เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งาน คือ

๑)งานพัฒนาชุมชน

๒)งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบพัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต ตรวจสอบการดำเนินงานทรัพย์สินของ อบตแล ะงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๑)งานตรวจสอบภายใน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๔))

มีหน้าที่ให้คำปรึกษา กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดต่อประสานงาน การพิจารณาแผนอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่และงบประมาณด้านการศึกษา การวางแผนมอหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาท้องถิ่นประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอื่น ๆ รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นตามกฎหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งาน คือ

๑)งานพัฒนาชุมชน

๒)งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการ บริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตาม ภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

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

๒.นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพ ผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนาค
- ๒)พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นตามสายงาน

และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัด)๐๑)มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลภูสันตรัตน์ และ ราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด องค์การบริหารส่วนตำบลภูสันตรัตน์โดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่รัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลภูสันตรัตน์ ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูสันตรัตน์ ประกอบด้วย ๖ งาน และ มีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต.น (ว่าง) (จำนวน ๑ อัตรากำลัง)

๑.งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- นักจัดการงานทั่วไป ชก.อัตรากำลัง ๑ จำนวน .
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน (คุณวุฒิ)(ภารกิจ) ๑ อัตรากำลัง
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)(ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน(คุณวุฒิ)(ภารกิจ)๑ อัตรากำลัง
- นักการภารโรง จำนวน(ทั่วไป)๑ อัตรากำลัง
- คนงาน'ว' (ทั่วไป)างจำนวน ๒ อัตรากำลัง

๒.งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประกอบด้วย

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.จำนวน.๑ อัตรากำลัง

๓.งานส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- นักวิชาการเกษตร ชก. จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๔.งานส่งเสริมสาธารณสุข ประกอบด้วย

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก.จำนวน.๑ อัตรากำลัง

๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย

- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)(ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๖.งานนิติการ ประกอบด้วย

- นิติกรปก(ว่าง).ชก/. จำนวน๑ อัตรากำลัง

กองคลัง)๐๒)ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน

การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือ ประจำวันงานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน 'สิน หนี้สิน งบ โครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน และมีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับ)ต้น จำนวน (๑ อัตรา

- ๑.งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย
 - นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีจํานวน.๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานคลัง ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.งานพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง(๐๓)มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสาธ สาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง/นักบริหารงาน(ช)าง ระดับต้น จำนวน (๑ อัตรา

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย
 - นายช่างโยธา ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)(ภารกิจ)จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.งานควบคุมอาคาร ประกอบด้วย
 - วิศวกรโยธา ปก่ว .ชก/.าง จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.งานสาธารณูปโภค

กองสวัสดิการสังคม(๐๕))มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการ สังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และ ชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้ คำปรึกษา แนะนำ หรือ ตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ)ต้น จำนวน (๑ อัตรา

- ๑.งานพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย
 - นักพัฒนาชุมชน ปก. จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบ ภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พักและรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต ตรวจสอบการทำประโยชน์ ทรัพย์สินของ อบต และงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง .องตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน และมีการกำหนดอัตรา ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงาน(ท)องถิ่น ระดับกลาง จำนวน (๑ อัตรา

- ๑.งานตรวจสอบภายใน
 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๔))

มีหน้าที่ให้คำปรึกษา กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดต่อประสานงาน การพิจารณาแผนอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่

และงบประมาณด้านการศึกษา การวางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาท้องถิ่นประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอื่น ๆ รวมถึงการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นตามกฎหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งาน และมีการกำหนดอัตรา ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงาน) การศึกษา ระดับต้น จำนวน (๑ อัตรา

๑)งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

อัตรา ๑ จำนวน .นักวิชาการศึกษาก-

อัตรา ๑ จำนวน .ครู ชก-

อัตรา ๑ จำนวน (ว่าง) .ชก/.ครู ปก-

๑ จำนวน (ทักษะ)(ภารกิจ)ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก-อัตรา

๒)งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน'วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

๔.นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้ "สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์" ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ ถ่ายทอดกันได้ในภายใน องค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กร ตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ทุกคนที่ได้ เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้ กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทั้งไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี ตลอดจน คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย

นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรม

ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

วิสัยทัศน์

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุสันทรรัตน์ มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงานโครงการ และระบบการทำงานขององค์/กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสันทรรัตน์ ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.กำหนดไว้.พ.ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก)ส (วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข)ส (วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล 'าวคือ กำลังคนมีขนาดและ" จุจุบันและอนาคต มีการวิน ราชการทั้งในปของสื่อกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นเหมาะสมสอดคล้อง "สมรรถนะ) สภาพกำลังเคราะห์Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค)ส (วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่ง จำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถ ในการแข่งขันของส่วนราชการ)Talent Management)

(ง)ส (วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้ นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส (วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา)Accuracy and Timeliness)

(ข)ส (วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

ถ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ (ค) งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร)HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า)Value for Money)

(ง)มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ)HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ (ซึ่งข้าราชการและผู้ ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส วนราชการ)Retention)

(ข)ความพึงพอใจของข (ราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค)การสนับสนุนให้ (เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่ง ปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้)Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มี ระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยง ระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก)รับผิดชอบต (ต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

(ข)มีความโปร่ง (ใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ จะต ้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่ ' การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) (ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและ การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ (ใช้สวัสดิการ

ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผูู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด

ส่วนที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโครงการที่/แผนงาน)

(รองรับ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสันทรรัตน์

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. จัดทำแผนพัฒนาและความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	1. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง 2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาและความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑ การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ๒.โครงการให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัด	สำนักปลัด	- ข้อบัญญัติพ.ศ. ๒๕๖๗ ๗๑๕,๐๐๐	ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๖- ๓๐ ก.ย.๖๗	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้านIT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	1. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านITจากหน่วยงานภายนอก 2. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ 3. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	ข้อบัญญัติพ.ศ. ๒๕๖๗ ๗๑๕,๐๐๐ -	ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๖- ๓๐ ก.ย.๖๗ ทุกครั้งที่มีการ รายงาน การฝึกอบรม	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่๑)	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑.ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	- -	ประเมินปีละ ๒ ครั้งครั้งที่ รอบ ๑ ๒ ครั้งที่ .ย.เม .ค.รอบต	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
(ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่๒)	๑.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร ๓.มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม ๒. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 2. แผนงานการเผยแพร่ องค์ ความรู้ในองค์กร 3. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร 4. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	ข้อบัญญัติพ.ศ. ๒๕๖๗ ๗๑๕,๐๐๐ - -	ระหว่าง ๑ ต.ค. ๖๖- ๓๐ ก.ย.๖๗ จัดทำทุก ๓ ปีฟรี อม แผนอัตรากำลัง๓ ปี	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารงานบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานใน 2. เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ 4. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม 5. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	1. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล.๒โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด	สำนักปลัด	- -	-	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์)	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

ที่๑)			สนับสนุนเพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง				
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่๒)	1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้ ้มี วิสัยทัศน์และเข ้าใจใน ระบบบริหารราชการ ยุคใหม่ 2. จัดประชุมเพื่อการ รับฟังความคิดเห็น ของข้าราชการในทุก ระดับ สม่ำเสมอ	1. ระดับความสำเร็จของการ ทำงานแบบมีส 'วนร'วมงาน บรรลุผลตามเป ้าหมาย ทำงานมีความสุข 2. จำนวนครั้งในการ ประชุม	1. แผนงานการติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย 2. แผนงานการ ประชุมเพื่อรับฟังความ คิดเห็นระหว่างผู้ บริหารและ พนักงาน	สำนักปลัด			ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ