

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของ อบต.ดอนตะหนิน	๑
	การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น (SWOT)	๑๐
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๒
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๖
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๖
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๒๑
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๑
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๒๒
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๓
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๖

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนตะหินิน จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิสัยทัศน์การพัฒนา

.วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน

“เป็นองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี ชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

๑) พันธกิจการพัฒนา

- (๑) การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 - (๒) มุ่งพัฒนาการศึกษาปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และการกีฬา
 - (๔) เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาท้องถิ่นตามแนวพระราชดำริ
 - (๕) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขตั้งแต่เกิดถึงตาย โดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
 - (๖) การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสวยงามน่าอยู่อย่างยั่งยืน
 - (๗) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
- เสริมสร้างความอบอุ่นของสถาบันครอบครัวและได้รับสวัสดิการตามสมควร
- (๘) พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- (๑) การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว
- (๒) ขยายเขตไฟฟ้าตามหมู่บ้านและโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) ประชาชนมีน้ำในการอุปโภคบริโภคและการทำเกษตร
- (๔) ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม
- (๖) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับความช่วยเหลือ
- (๗) ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง เน้นการพัฒนาด้านเกษตรกรรม
- (๘) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารทั่วถึง
- (๙) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า
- (๑๐) ประชาชนมีความรู้ และได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๑๑) ประชาชนได้รับสวัสดิการและความเป็นอยู่ดีขึ้น

๒.ประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตำบลดอนตะหนิน

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน จำนวน ๒๒ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในการบรรลุเป้าประสงค์ดังนี้

- (๑) ประเด็น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ประเด็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- (๓) ประเด็น การพัฒนาด้านสังคม
- (๔) ประเด็นการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) ประเด็นการพัฒนาด้านสาธารณสุข
- (๖) ประเด็น การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๗) ประเด็นพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

๓.เป้าประสงค์

๓.๑ ประเด็น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนินให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์อื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชน

๓.๒ ประเด็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต เพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรรวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ใหม่ของจังหวัดนครราชสีมา

๓.๓ ประเด็นการพัฒนาด้านสังคม

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ แก่ประชาชนให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืนในด้านต่างๆ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และเสริมสร้างโอกาสให้กับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับความช่วยเหลือและการบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของเด็กเยาวชนและสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางด้านต่างๆ

๓.๔ ประเด็นการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ที่มีความพร้อม และความสนใจที่จะศึกษา พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาและงานถ่ายโอนต่างๆ รวมถึงสนับสนุนให้ประชาชนสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์ เผยแพร่ และสืบสานให้บุคคลรุ่นหลังได้ศึกษาต่อไป

๓.๕ ประเด็น การพัฒนาด้านสาธารณสุข

เป้าหมาย เพื่อสนับสนุนองค์การเอกชน ประชาชนสถาบันครอบครัวให้เข้ามามีบทบาทอย่างเข้มแข็งในการดูแลสุขภาพอนามัย ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง รวมทั้งการดูแลตนเอง การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคต่างๆ ให้มีมาตรการเฝ้าระวังและควบคุม ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการควบคุมและกำจัดการมีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓.๖ ประเด็น การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการควบคุมและกำกวดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงการนำสิ่งของหรือเศษวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่และการใช้ประโยชน์ต่อทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า ป้องกันการเสื่อมโทรมหรือการสูญสิ้นไปและการนำกลับมาใช้ใหม่ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพเพื่อให้เกิดความสมดุลในระบบนิเวศและเป็นรากฐานในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓.๗ ประเด็น การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย เพื่อยึดหลักธรรมาภิบาลและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มาเป็นแนวทางหลักในการบริหารกิจการอื่นๆ จัดให้มีการแนะนำชี้แจงหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมใดๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนตะหนักต่อสาธารณชน เพื่อความเข้าใจอันดีและเป็นที่ยึดถึงภารกิจและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนตะหนักให้มีการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรข้าราชการลูกจ้างทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถและสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้แก่ประชาชนผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง สนับสนุนพัฒนาและฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ให้แก่ประชาชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นต้น สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลและให้บรรลุทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา

๑) ประเด็น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทางเท้า
- (๒) จำนวนการก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) จำนวนการก่อสร้าง ปรับปรุง รักษาระบบประปาหมู่บ้าน
- (๔) จำนวนการก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งน้ำ

๒) ประเด็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนอาชีพและรายได้เฉลี่ย
- (๒) จำนวนกลุ่มอาชีพในตำบล
- (๓) จำนวนผลผลิตของเกษตรกร

๓) ประเด็น การพัฒนาด้านสังคม

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม ที่ได้รับการส่งเสริมและช่วยเหลือ
- (๒) จำนวนประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม
- (๓) จำนวนครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ประเด็น การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนเด็กและประชาชนทั่วไปที่ได้รับการศึกษา
- (๒) จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

(๓) จำนวนเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปที่เล่นกีฬาและนันทนาการ

๕) ประเด็น การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนประชาชนที่มีคุณภาพอนามัยที่ดี
- (๒) จำนวนครั้งในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข

๖) ประเด็น การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนผู้มีจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จำนวนครั้งในการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จำนวนครั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภาวะต่างๆ

๗) ประเด็น พัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนประชาชนที่ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจการให้บริการของเจ้าหน้าที่
- (๒) จำนวนสถานที่ราชการที่ได้รับการพัฒนารองรับการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- (๓) จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดบริการสาธารณะ ฯลฯ

๔.กลยุทธ์ การพัฒนาท้องถิ่น

๔.๑ ประเด็น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทางเท้า
- (๒) ก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) ก่อสร้าง ปรับปรุง รักษาระบบประปาหมู่บ้าน
- (๔) ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งน้ำ

๔.๒ ประเด็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- (๑) ส่งเสริมอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน
- (๒) เสริมสร้างทักษะอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไป
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๔.๓ ประเด็น การพัฒนาด้านสังคม

กลยุทธ์

- (๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- (๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- (๓) เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ประเด็น การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์

- (๑) การพัฒนาด้านการศึกษาทุกระดับ
- (๒) การทำนุบำรุงศาสนาและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการชุมชน

๔.๕ ประเด็น การพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์

- (๑) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- (๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) สนับสนุนงานบริการด้านสาธารณสุข

๔.๖ ประเด็น การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- (๑) การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ

๔.๗ ประเด็น พัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น ทุกๆ ด้าน ตามหลักบริหารจัดการที่ดี
- (๓) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

๕.จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์และแนวทางขององค์การบริหารส่วนตำบลอนตะหนิน ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเพื่อให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ โดยให้ลำดับความสำคัญในการพัฒนาควบคู่กันไปทุกด้านแต่ในระยะต้นจะพัฒนาในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจอาจมีส่วนมากกว่าด้านอื่นหลังจากนั้นก็เน้นการศึกษาและคุณภาพชีวิตในสัดส่วนที่มากขึ้น

๖.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอนตะหนิน โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

- (๑) มีเส้นทางคมนาคมสะดวกเนื่องจากอยู่ติดถนนมิตรภาพ
- (๒) ราษฎรในชุมชนส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรม
- (๓) มีพื้นที่เกษตรกรรมได้ตลอดฤดู ประชาชนทำนา ปลุกพืช เลี้ยงสัตว์ และทำไร่
- (๔) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคเพียงพอ
- (๕) ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
- (๖) พื้นที่ตำบลอนตะหนินเป็นที่ราบเหมาะแก่การทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

- (๗) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนินเป็นองค์กรขนาดกลาง พนักงานและลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่รู้สภาพแวดล้อมในท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- (๘) มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่
- (๙) มีการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพเสริม เช่น กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ กลุ่มทอเสื่อกก กลุ่มเย็บผ้า

๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- (๑) การคมนาคมภายในตำบล ไม่สะดวก สภาพถนนเป็นดินและลูกรัง การเดินทางลำบากในฤดูฝน
- (๒) พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ไม่พอกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - (๓) พื้นที่รับผิดชอบดูแลบางส่วนของตำบลดอนตะหนิน มีสภาพพื้นที่ไม่ติดกัน
 - (๔) บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ
 - (๕) เครื่องมือ และอุปกรณ์ ไม่พอกับพนักงานเจ้าหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
 - (๖) ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความสามัคคีและการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไม่มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

๓) โอกาส (Opportunities: O)

- (๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเป็นต้น
- (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมาย และระเบียบกำหนด
- (๔) รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
- (๕) จังหวัดนครราชสีมาสามารถสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- (๖) รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๗) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- (๘) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

- (๑) สภาวะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สภาวะการทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงและไม่ต่อเนื่อง
- (๔) ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) เกิดภัยธรรมชาติ น้ำท่วม ฝนแล้งซ้ำซาก
- (๖) ราคาน้ำมันแพง สินค้าแพง ค่าครองชีพสูง

จากนโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line) เพื่อที่จะทราบสภาพการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนา ซึ่งได้นำเทคนิค SWOT ANALYSIS มาวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ในแต่ละด้านดังนี้

๖.๑ ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑)จุดแข็ง (Strengths: S)

(๑)องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีนโยบายพัฒนาด้านสาธารณูปโภค เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

(๒)ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

(๓) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายของการบริหารงาน

(๔) เทคนิคการทำงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานที่ไม่สูงมาก

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

(๑) โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ไม่สามารถดำเนินโครงการได้เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด

(๒) การลงทุนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีงบประมาณค่อนข้างสูง ดังนั้นการพัฒนาจึงอยู่ในลักษณะกระจายงบประมาณด้านสาธารณูปโภคทุกด้านเพื่อให้ได้รับการพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากที่สุด

(๓)โอกาส (Opportunities : O)

(๑) ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ

(๒) หน่วยงานส่วนกลางส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต.

(๓) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนงบประมาณพร้อมทั้งเครื่องจักรกล

(๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

(๒) การลงทุนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีงบประมาณค่อนข้างสูง ดังนั้นการพัฒนาจึงอยู่ในลักษณะกระจายงบประมาณด้านสาธารณูปโภคทุกด้านเพื่อให้ได้รับการพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากที่สุด

๖.๒ ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

(๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

(๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

(๒) มีกลุ่มอาชีพที่รวมตัวกันเป็นชุมชนอย่างเข้มแข็ง

(๓) งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในอัตราที่ไม่สูงมากนัก

(๔) เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานระดับสูง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

(๑) ระดับฐานเศรษฐกิจข้อมูลไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน

(๒) ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจหรือขอรับความช่วยเหลือจากรัฐจัดหาให้

(๓) โอกาส (Opportunities : O)

(๑) รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพต่างๆ

(๒) พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตร เหมาะแก่การปลูกข้าวหอมมะลิ

(๓) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณพร้อมทั้งเครื่องจักรกล

(๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๑) กฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนเกิดความเหนื่อยหน่าย

๖.๓ ศักยภาพการพัฒนาด้านสังคม

๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

(๑) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและผู้พิการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน และประชาชนเป็นอย่างดี ประชาชนมีความสมานฉันท์ ไม่มีความแตกแยกในการนับถือศาสนาและมีความสามัคคี

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

(๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้องไม่ถูกต้องชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

(๒) ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจหรือตั้งใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

(๓) ประชาชนยังไม่รู้สิทธิของตนเอง ความสามารถในการวิชาชีพมีน้อยทำให้การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง

๓) โอกาส (Opportunities : O)

(๑) รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการแก้ไขปัญหาด้านสังคมและความยากจน

(๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๑) กฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนเกิดความเหนื่อยหน่าย

๖.๔ ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

(๑) ผู้ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- (๓) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- (๑) ระดับฐานข้อมูลไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- (๒) โอกาสทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับสูง
- (๓) ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอและขาดประสบการณ์ด้านงานวิชาการ และครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง จึงทำให้การศึกษามีการพัฒนาที่ล่าช้า

๓) โอกาส (Opportunities : O)

- (๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล

๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

- (๑) การแก้ไขปัญหา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนที่จะต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.๕ ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

- (๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- (๒) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีนโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุขและ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมและบริการด้านสาธารณสุขอย่างจริงจัง

๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- (๑) ระดับฐานข้อมูลด้านสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- (๒) ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจหรือตั้งใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- (๓) ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบด้านสาธารณสุขและอนามัย
- (๔) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุขขนาดเล็กตามชุมชนยังให้บริการประชาชนได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) โอกาส (Opportunities : O)

- (๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล

๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

- (๑) มีสถานที่ให้บริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอและทั่วถึง

๖.๖ ศักยภาพการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

- (๑) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- (๑) ขาดการร่วมกลุ่มและขาดการพัฒนากลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ ประชาชนมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลองน้อย และไม่ให้ความร่วมมือในการดูแลสถานที่สาธารณะ

(๓) โอกาส (Opportunities : O)

- (๑) รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

- (๑) การพัฒนาจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ

๖.๗ ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

(๑) จุดแข็ง (Strengths: S)

- (๑) ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ
- (๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีบุคลากรอัตรากำลัง จำนวน และคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- (๓) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- (๑) ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการบริหารจัดการ
- (๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) โอกาส (Opportunities : O)

- (๑) ได้รับจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง
- (๒) รัฐมีการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สารธารณูปการ เป็นต้น
- (๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าในการส่งเสริมและสนับสนุนการรายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- (๔) ด้านผู้นำหมู่บ้าน มีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา

(๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

- (๑) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- (๒) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นผลงานที่ค่อนข้างจะคาดเดา

(๓) งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(๔) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนินถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน

กำหนดให้โครงสร้างส่วนราชการเป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการประกอบด้วย ดังนี้

มี ๔ ราชการดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ดังนี้

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น

ระดับกลาง มีลักษณะงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง มาก โดยควบคุม หน่วยงานหลายหน่วยงาน และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานติดตามและประเมินผลแผนและโครงการ และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๘ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๓. งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานการเจ้าหน้าที่
๖. งานส่งเสริมการเกษตร
๗. งานสวัสดิการสังคม
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้**

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบริหารงานคลัง
- ๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและงานเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปฎิภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสา

ธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้**

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานควบคุมอาคาร
- ๓) งานสาธารณสุขปโภค
- ๔) งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่มีกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้**

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) งานกิจการโรงเรียนงานแผนงานและโครงการ

หน่วยตรวจสอบภายใน ให้เป็นประเภทตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงาน

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

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

๑. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

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

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. **สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนตะหนิน งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการบริหารงาน บุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษา

ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งาน วิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานติดตามและประเมินผลแผนและ โครงการ และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม นโยบายและแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ

ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๘ งาน มีการกำหนดตำแหน่งดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักจัดการงานทั่วไป ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ กำหนดตำแหน่ง

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานนิติการ กำหนดตำแหน่ง

- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดตำแหน่ง

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๖. งานส่งเสริมการเกษตร กำหนดตำแหน่ง

- นักจัดการงานทั่วไป ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดตำแหน่ง

- นักวิชาการสาธารณสุข ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๘. งานสวัสดิการสังคม กำหนดตำแหน่ง

- นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ

ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน มีการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการเงิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานบริหารงานคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและงานเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน มีการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานควบคุมอาคาร

๓. งานสาธารณูปโภค

- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษา นอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงาน

บุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่มีกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ตามที่ได้รับ มอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน มีการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑) งานบริหารการศึกษา

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการศึกษา ปก	จำนวน ๑ อัตรา
-ครู (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ครู	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) งานแผนงานและโครงการ

หน่วยตรวจสอบภายใน ให้เป็นประเภทตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บหลักฐานการเงิน การ บัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงาน มีการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. จำนวน ๑ อัตรา มีงานดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน
- งานควบคุมเอกสารทางการเงิน
- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี
- งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง

- งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
- ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงบัญชี
- ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

๓. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส 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. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน 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 ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

วิสัยทัศน์

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์
ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

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 อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

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

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา 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 และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงานส่วนตำบล ครู	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงานส่วนตำบล ครู	๑ การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงานส่วนตำบล ครู	สำนักปลัด อบต.	๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด อบต.	๐	๑ ต.ค.๖๘ -๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่าเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากร ที่มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด อบต.	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิตีที่ ๕ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การ เปลี่ยนแปลง	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
	๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
	๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนาวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรมจำนวน ๑๐๐ ราย(ร้อยละ ๘๐)	๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

