

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล
อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

บทนำ

การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่ามีเส้นทางความก้าวหน้าอาชีพ สามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๖
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๘
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๑
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๑
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๒	แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๑๓
ส่วนที่ ๓	แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๑๖

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์ตำบลด่านชุมพล

“ด่านชุมพลเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมประเพณี การศึกษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์”

พันธกิจขององค์กร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำบลด่านชุมพล

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมสุขภาพพร้อมทั้งป้องกันระงับโรคติดต่อ พัฒนาสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
๕. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๖. ส่งเสริมศาสนาและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. จัดให้มีการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์

- ๑) โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และสาธารณูปการครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี พร้อมจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ๓) ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) เด็กปฐมวัยมีสุขภาพที่ดีได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๕) การบริหารงานของ อบต. มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- ๖) สืบสานวัฒนธรรมและรักษาประเพณีท้องถิ่น
- ๗) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ให้ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๔ พัฒนางานด้านผังเมืองและการควบคุมอาคาร การขุดดิน ถมดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์
คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพ
แข็งแรง และได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและการ
คุ้มครองผู้บริโภค

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๓ ส่งเสริมด้านที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย
และสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย การพัฒนาศักยภาพผู้นำ
ชุมชนสนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน
ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนความเสมอภาค สิทธิ
เสรีภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำข้อมูลการเกิด
สาธารณภัยในท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความ
สูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการรักษาความ
สงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด/อบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ การสร้างอาชีพให้แก่
เกษตรกรและประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒ ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่ม
มูลค่าแก่คนในชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายผลผลิตของเกษตรกร

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๔ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้มีศักยภาพและมี
มาตรฐาน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ให้ประชาชนมีจิตสำนึก ห่วงแทน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการกำจัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และการแก้ไข
ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๔ ส่งเสริมการปลูกป่าและกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ในทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๓ สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน ประชาชนรักและหวงแหนประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๔ อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

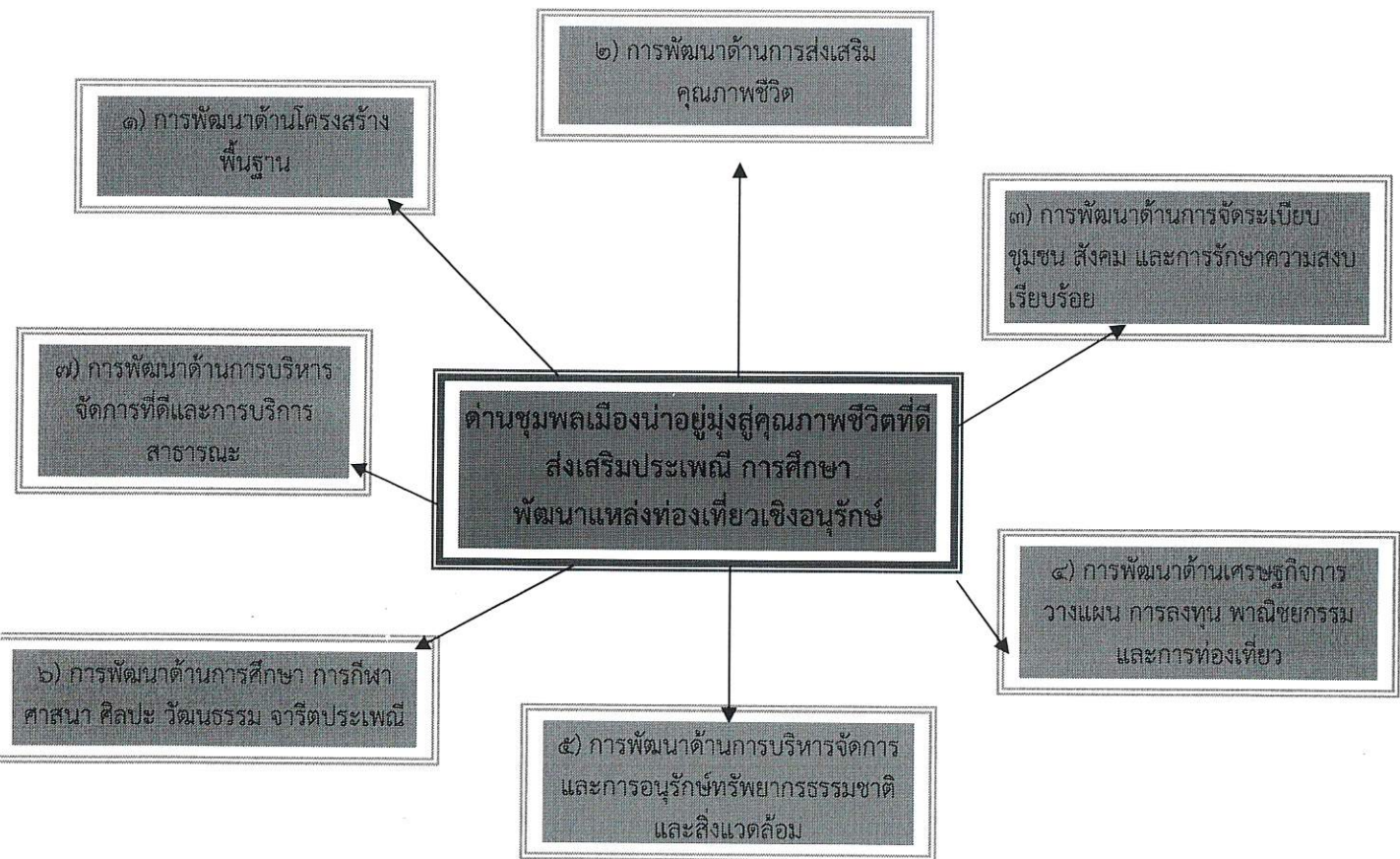
แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๒ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน โดยการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึกและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐในการนำนโยบายและกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๓ จัดทำ/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตามระบอบประชาธิปไตย ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



สภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลด้านชุมพล ต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆไปพร้อมๆกัน ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย

มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ยุค ๔.๐ ต้องพัฒนาในด้านต่างๆหลากหลายมิติให้มีความทันสมัยและยังคงรักษาวัฒนธรรมไว้ได้อย่างกลมกลืนเสริมสร้างเศรษฐกิจไทยให้มั่นคง ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดตราดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และรับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการจัดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดพลาด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง

งานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก คนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็มีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตาม ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถ นำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่อาจจะ เพิ่มขึ้นหรือลดลง

สภาพทั่วไปของตำบลด่านชุมพล

ที่ตั้ง

- ระยะห่างจากจังหวัดตราด ๓๒ กิโลเมตร
- ระยะห่างจากอำเภอบ่อไร่ ๒๐ กิโลเมตร

เนื้อที่

ตำบลด่านชุมพล มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๔๕,๖๒๕ ไร่ รูปร่างคล้ายสี่เหลี่ยมผืนผ้า ตำบลด่านชุมพล มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา มีเนินเขาเตี้ย ๆ บริเวณที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชาเป็นป่าที่บระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๓๗ คน ชาย ๒,๙๙๘ คน หญิง ๒,๖๓๙ คน จำนวน ๒,๒๓๒ ครัวเรือน

รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
	ทั้งหมด	ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล	๑,๘๓๐ คน	๙๓๔ คน	๘๙๖ คน	๖๖๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาขาด	๖๙๘ คน	๓๖๖ คน	๓๓๒ คน	๔๐๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแสง	๘๐๐ คน	๔๓๖ คน	๓๖๔ คน	๒๙๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านทางกลาง	๔๗๗ คน	๒๖๗ คน	๒๑๐ คน	๑๙๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านทับมะกอก	๔๗๗ คน	๒๕๙ คน	๒๑๘ คน	๒๕๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านปะเคาะ	๖๔๑ คน	๓๔๕ คน	๒๙๖ คน	๒๓๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านทับทิมสยาม ๐๑	๗๑๔ คน	๓๙๑ คน	๓๒๓ คน	๑๗๙ ครัวเรือน
รวม	๕,๖๓๗ คน	๒,๙๙๘ คน	๒,๖๓๙ คน	๒,๒๓๒ ครัวเรือน

ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอบ่อไร่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบขอความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงแล้ว ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการคมนาคม ไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือน สาธารณูปโภคสาธารณูปการ
 - ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
 - ๑.๒ ปัญหาระบบประปาของชุมชนยังไม่ทั่วถึง
 - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือนไม่เพียงพอ
 - ๑.๔ การขุดลอกคูคลองและทางระบายน้ำ/วางท่อส่งน้ำดิบ
๒. ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
 - ๒.๓ ปัญหาไม่มีตลาดกลางเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนผลิตผลทางการเกษตร
 - ๒.๔ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ด้านการสาธารณสุข และอนามัย สภาวะทางสุขอนามัยของคนในชุมชนและโรคระบาด
 - ๓.๑ ปัญหาการควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๒ ปัญหาการขาดความรู้ของผู้ประกอบกิจการด้านอาหารและกิจการที่เป็นอันตราย

- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของ
 - ผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นเป็นลำดับ
 - เด็ก สตรี และคนพิการ บางส่วนยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
 - ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ยากไร้อยู่ในภาวะไร้ที่พึ่งพิงหรือขาดแคลนสิ่งของจำเป็นที่ต้องใช้ใน ชีวิตประจำวันยังคงมีอยู่ในพื้นที่
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งหลาย โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ
- ๓.๕ ปัญหาหน้าอุปกโศก-บริโศกยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๓.๖ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๔. ด้านสังคม

- ๔.๑ ปัญหาการตั้งครรภก่อนวัยอันควร
- ๔.๒ ปัญหาการว่างงาน
- ๔.๓ ปัญหาการกระทำผิดกฎหมาย และกฎหมายอื่นๆ
- ๔.๔ ปัญหาครอบครัว เด็กขาดความอบอุ่นนำมาซึ่งปัญหาสังคมในด้านต่างๆ มากมาย เช่น เรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ ติดเกม เสี่ยงต่อการเข้าสู่ภาวะติดยาเสพติด การลัก ทรัพย์และคดีอื่นๆ ฯลฯ
- ๔.๕ ปัญหาความยากจน
- ๔.๖ ไม่มีที่อยู่อาศัยและไม่มีที่ดินทำกิน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขาดการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของประชาชนเข้าสู่ประเทศไทยยุค ๔.๐ และการเป็นสมาชิก ประชาคมอาเซียน
- ๕.๔ การส่งเสริมศีลธรรมให้กับเด็กและเยาวชนตลอดจนประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๕.๕ รักษาศิลปวัฒนธรรมของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ และบุกรุกที่สาธารณะ
- ๖.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติและลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหาการขุดดิน-ถมดิน ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- ๖.๔ การก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำที่สาธารณะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนในระยะยาว

๗. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ มีบุคลากรสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ การพัฒนาศักยภาพผู้นำให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การบริหารงาน
- ๗.๔ การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗.๕ การมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนร้องทุกข์/แจ้งเบาะแสการทุจริต ฯลฯ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, ฝาย, ก่อสร้างถนน, สะพาน, วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ จัดวางระบบประปาให้เพียงพอครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือนเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรในระดับตำบล

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรที่ทันสมัย

๒.๕ จัดกิจกรรมลดรายจ่าย-เพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน

๒.๖ ส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรประชาชน ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๓.๔ จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขและโรคระบาดอื่นๆ

๓.๕ สำรวจ ติดตาม ประเมินผล การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการสงเคราะห์ดูแลอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

๔. ความต้องการด้านสังคม

๔.๑ จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อลดช่องว่างของปัญหาที่เกิดขึ้นกับเยาวชน เช่น

- การป้องกันปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวันอันควร

- การจัดโครงการเพื่อป้องกันยาเสพติด

- การจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม หรือการเข้าค่ายคุณธรรม

- การจัดโครงการ/งานตามประเพณีท้องถิ่น เช่น บรรพชา/อุปสมบท

๔.๒ จัดสร้างเครือข่ายประสานงานผู้ว่างงาน ประสานงานสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือ
แนะนำเข้าสู่ระบบของกลุ่มอาชีพ

๔.๓ จัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายให้กับประชาชนในชุมชน เช่น กฎหมายจราจร
กฎหมายการเลือกตั้ง กฎหมายเกี่ยวกับการเสียภาษีให้กับรัฐ กฎหมายการควบคุมอาคาร
และสิ่งก่อสร้าง การขุดดิน-ถมดิน ฯลฯ

๔.๔ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๕ จัดหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนภายใต้นโยบายของรัฐบาล

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๕ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและศูนย์ดิจิทัลประจำตำบล

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ป้องกันแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้และที่สาธารณะ

๖.๒ ฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิด

๖.๕ จัดกิจกรรม/โครงการปลูกป่าอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาสภาพป่าให้อุดมสมบูรณ์และเพิ่ม
ปริมาณพื้นที่ป่า

๗. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนต่างๆ กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดท้าวิสตุครุภัณฑ์ที่จำเป็นและสรรหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดให้มีการพัฒนาความรู้แก่ผู้นำและบุคลากร เช่น การศึกษาวิจัย การอบรม การศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และนำมาพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗.๕ มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์ ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรหลากหลาย เช่น การปลูกสับปะรด ทำนา ทำสวนยางพารา สวนผลไม้ และการเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มทำขนมเปียะ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มจักรสาน ฯลฯ
๔. มีการคมนาคมระหว่างตำบล อำเภอ จังหวัดที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่นๆและประเทศเพื่อนบ้านได้
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. สภาวะการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

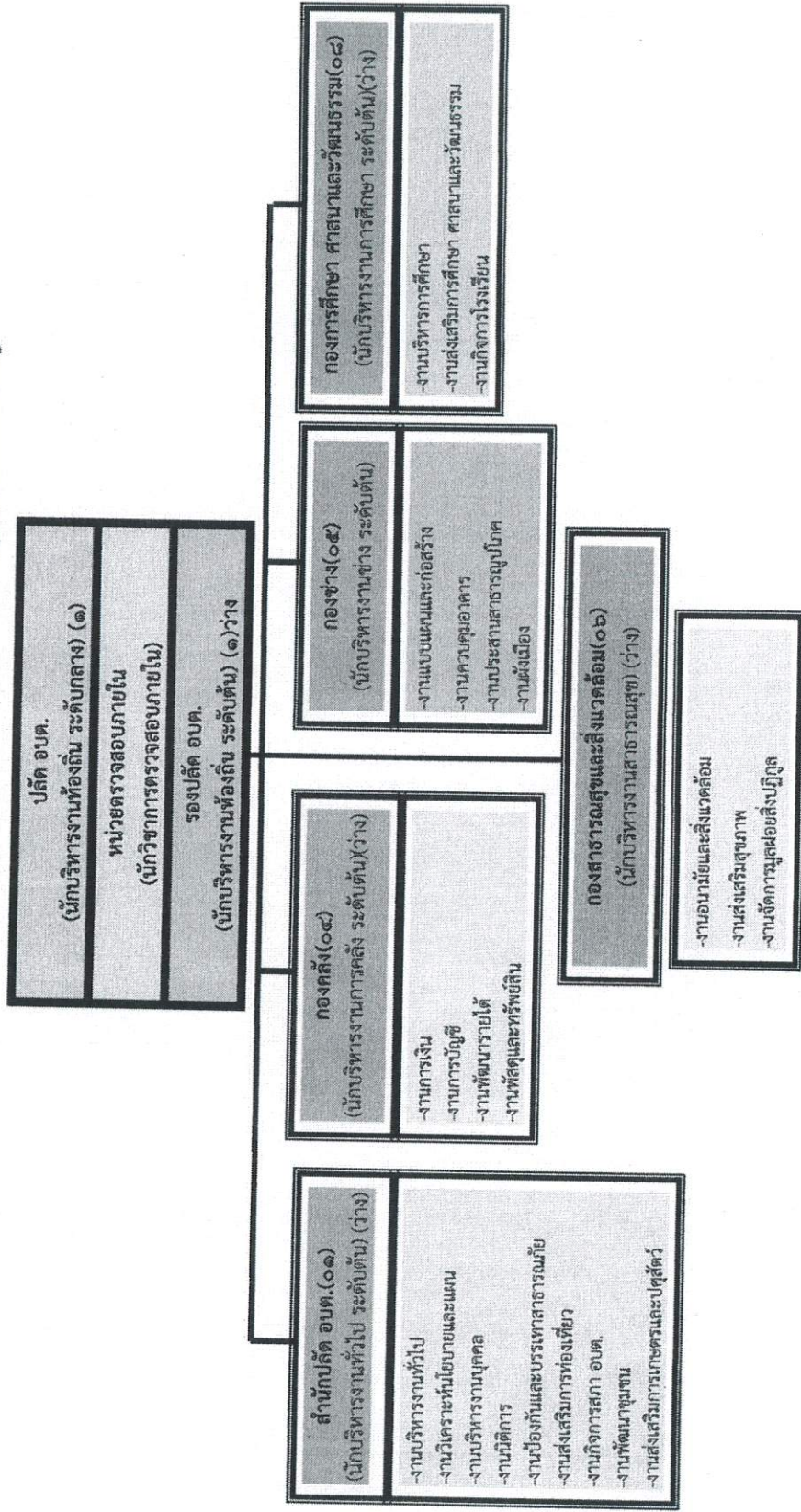
๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ตำบล แผนงาน นโยบายผู้บริหาร นโยบายรัฐบาล และภารกิจอื่นตามสภาวะการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคง และพัฒนาให้เกิดความเจริญในท้องถิ่นด้านต่างๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารงานพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ จำนวน ๕ กอง มีรายละเอียดงานด้านต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โครงสร้างส่วนราชการ	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนิติการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการกีฬา <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนิติการ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการกีฬา <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	

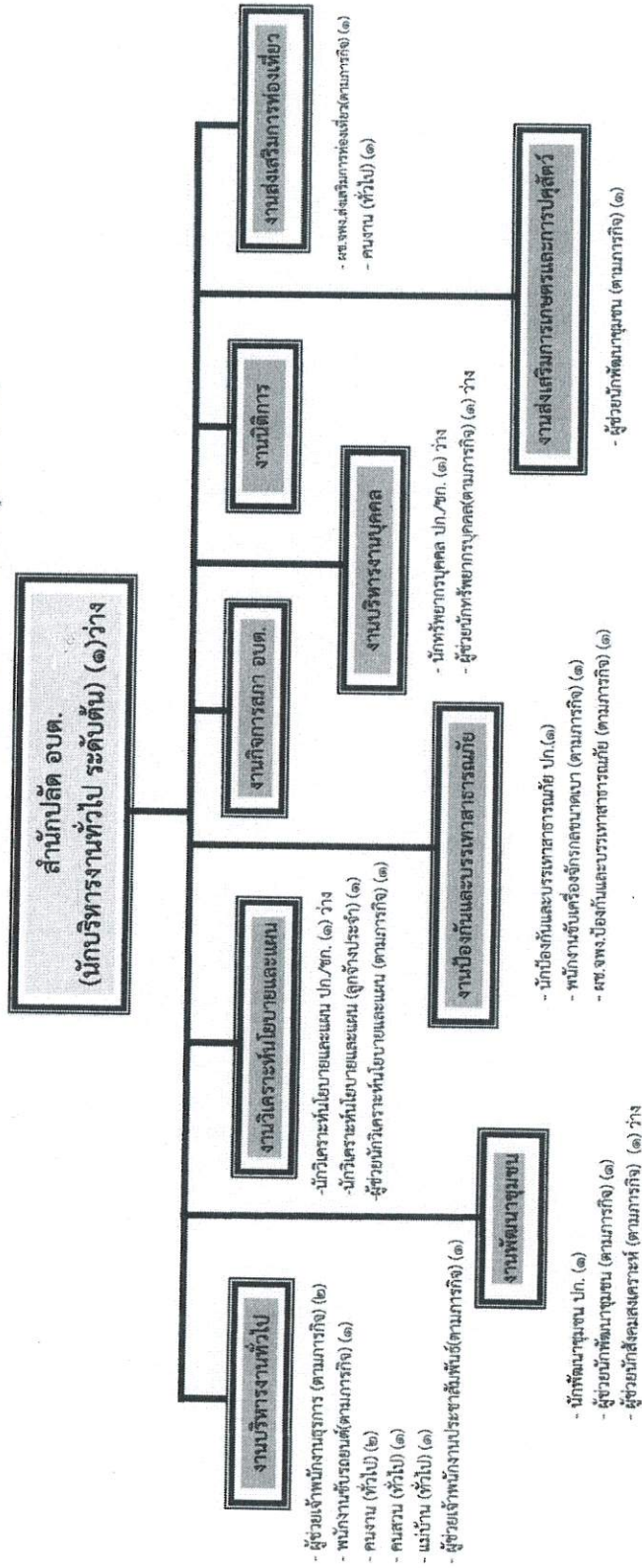
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการ</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) โครงสร้างส่วนราชการ</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพลประเทสลาภัญญ์

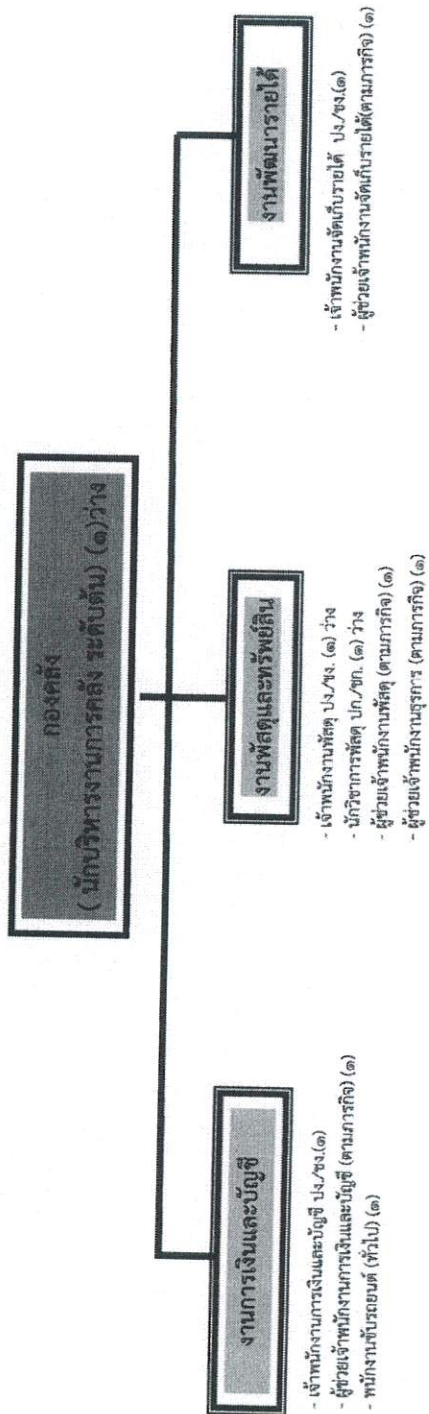


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล (๐๑)



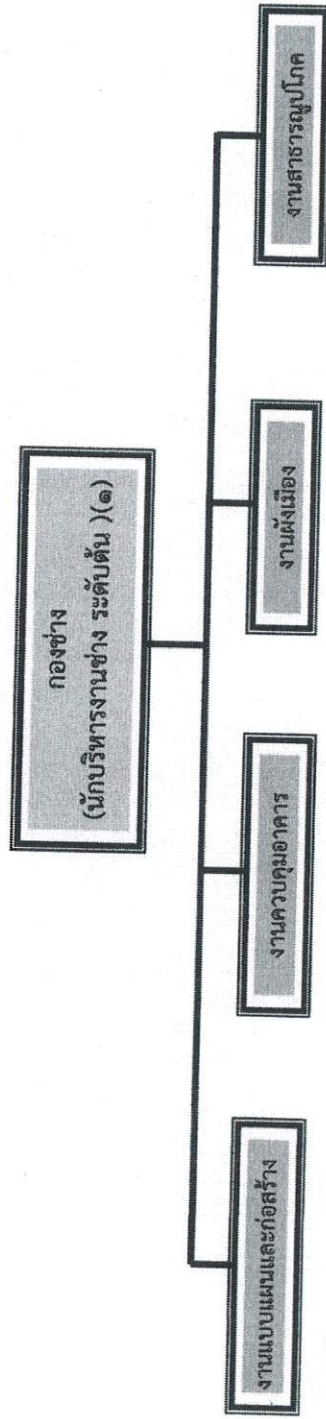
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ป.ร./ร.ง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๐	๑	๑๑	๕	๒๒
มีครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๙	๕	๑๖
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๒	๐	๖

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชุมพล (๐๔)



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ป.ก./ช.ก.	อ.ส.	ป.ง./ช.ง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๑	๓๐
มีคครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล (๐๕)



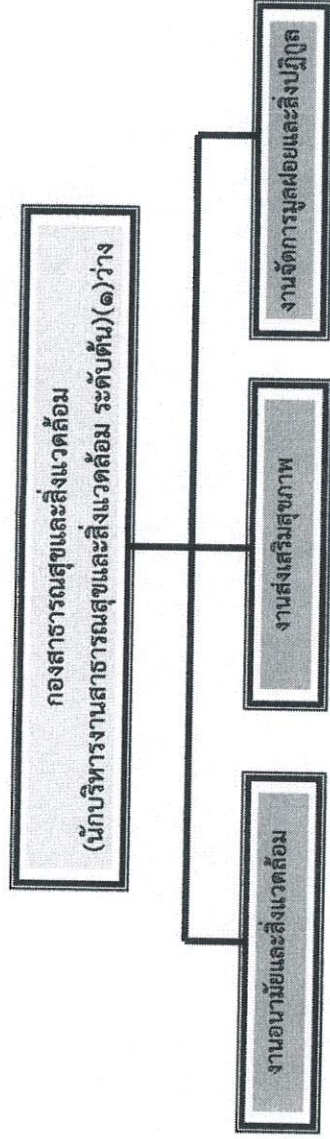
- นายช่างโยธา บง./ชง. (๑) ว่าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ตามภารกิจ) (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) ว่าง

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	บง./ชง.				
ยึดตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๑	๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๑	๖
ยึดตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๑๖)

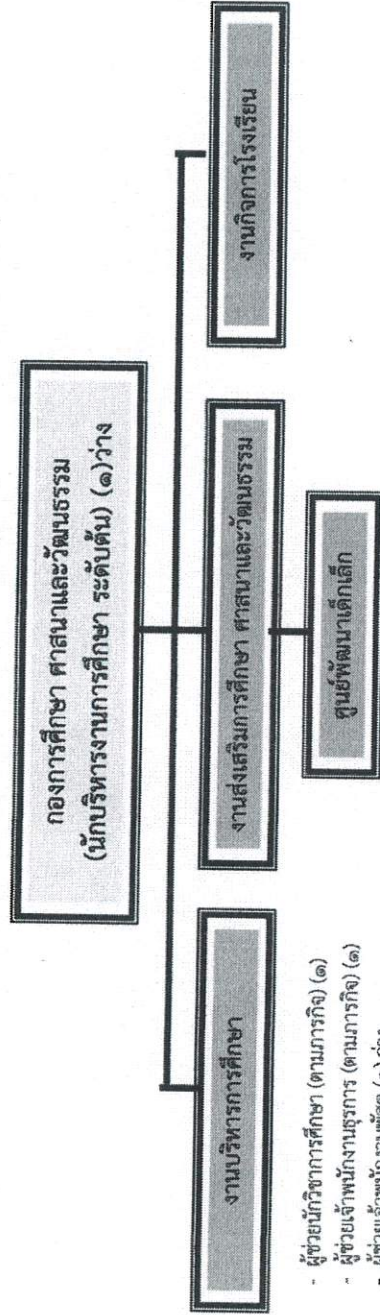


- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ตามภารกิจ) (๑)

- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ตามภารกิจ) (๑) ว่าง
- คนงานประจําอัตราขยะ (ทั่วไป) (๒)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	จพ.	ปก/ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๔
มีค้ครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒

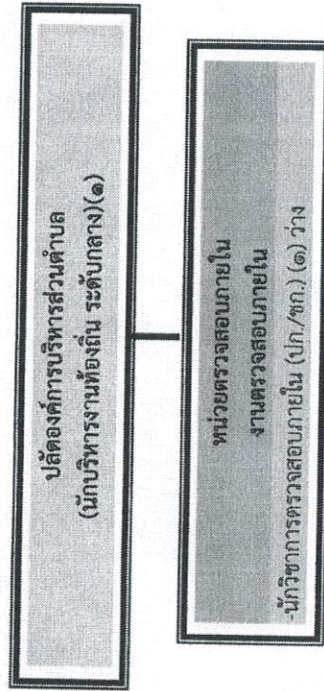
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๐๘)



- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓) ว่าง
- ครู (๓)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)
- แม่บ้าน (ทั่วไป) (๓)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป	ออก	ปง/ขง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู สน/ครู สดค.	ชข.	ชพ.	ปค/ชก.							
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๔	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๗	๕	๑๔
มีคนครอง	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๖	๕	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อ้านวยการท้องถ้บ			บรหาร			ท้วไป		ลูกอ้างประจำ	หน้กงานอ้างตามการบร	หน้กงานอ้างท้วไป	รวม
	สูง	กลาง	ค้บ	ชพ.	ชบ.	ปก/ชก.	อส.	ปง/ง.				
อ้หระท้องถ้บค	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
น้คนค้อง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อ้ดรว้าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

**ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท
๑	พันจ่าเอกวีระ มีตาล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล	พนักงานส่วนตำบล
สำนักปลัด			
๑	จ่าเอกวัชร เรืองนาม	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานส่วนตำบล
๒	น.ส.วาสนา ส่งงาม	นักพัฒนาชุมชน	พนักงานส่วนตำบล
๓	นางวิวรรธณ บุญครอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ลูกจ้างประจำ
๔	น.ส.ภัสรินทร์ แซ่ซิ้ม	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕	นางสายรุ้ง เสี่ยงกลาง	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖	น.ส.สุนิสา ชื้อพร้อม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗	นางกฤษณะ ยิ้มละมัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘	นายปัญญา เรืองครุฑ	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙	นายธวัช จันท์หอม	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๐	น.ส.วราภรณ์ พรหมมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	นายจักรกฤษณ์ สมาน	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	น.ส.เกษณี บางเพชร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	นายสัญญา หลวงไชย	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔	น.ส.นาคยา ใจมนต์	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕	นายรณชัย ประดอง	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖	นายทักษิณ คำแพงดี	คนสวน	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗	นางบุญเลิศ ประกอบผล	แม่บ้าน	พนักงานจ้างทั่วไป
กองคลัง			
๑	น.ส.ไข่มุก จันทบุปผา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานส่วนตำบล
๒	น.ส.วรชยา หมิ่นนุช	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานส่วนตำบล
๓	น.ส.ธมกร เกษมสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔	น.ส.นวพร เสี่ยงกลาง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕	น.ส.สุพรรณิณี เนตรวงศ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖	น.ส.อมรรัตน์ ดิษฐ์ศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗	นายชัชวาล พันธุ์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป
กองช่าง			
๑	นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	พนักงานส่วนตำบล
๒	นายเลิศศักดิ์ แรงหาญ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓	นายเศกสันต์ พรรณโรจ	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔	นายพิษณุ ธิญญเจริญ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕	น.ส.ชนัญชิตา รัตนวาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖	นายอยุธยา กงทอง	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป

**ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗**

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๑	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒	นายทองสุข แก้วขาว	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป
๓	นายธีปกรณ์ สองขุนทด	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
๑	นางบัลลังก์ รัตนवार	ครูชำนาญการพิเศษ	พนักงานครู
๒	น.ส.อภินันท์ จันทร์ศรีทอง	ครูชำนาญการ	พนักงานครู
๓	นางมะลิ สิงห์สมบัติ	ครูชำนาญการ	พนักงานครู
๔	น.ส.อรดี เนตรวงศ์	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕	น.ส.เกสรดา บุญชู	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖	นางปรีศนีย์ ม่วงตะ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗	น.ส.จิราภา นิพรรัมย์	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘	น.ส.ลัดดา หลวงไชย	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙	นางประมวล แก่นคำ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๐	น.ส.สุภสร อยู่ถนอม	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๑	น.ส.อัฉรดา หลวงไชย	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๒	นางกิติมา จารุอำรง	แม่บ้าน (ศพด.บ้านทับทิมสยาม)	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๓	นางอรนุช ปลั่งกลาง	แม่บ้าน (ศพด.บ้านด่านชุมพล)	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔	น.ส.นงนุช เอกนิกร	แม่บ้าน (ศพด.บ้านคลองแสง-ปะเตา)	พนักงานจ้างทั่วไป

หมายเหตุ

- ๑.พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ คน
- ๒.พนักงานครู จำนวน ๓ คน
- ๓.ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
- ๔.พนักงานจ้าง จำนวน ๓๘ คน แบ่งเป็น
 - ๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ คน
 - ๔.๒ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ คน
- ๖.รวมทั้งสิ้น ๔๘ คน

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา

และคุณภาพชีวิต

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ตำบลบึงสามพันเป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลบึงสามพันได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลบึงสามพันได้รับการอนุรักษ์ 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. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น

๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๘. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย

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 โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

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. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักสองเส้นทางตัดผ่านและมีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติบึงสามพัน และแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน

๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข ภูมิภาค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. รัฐบาลมีนโยบายดำเนินโครงการรถไฟผ่านจังหวัดเพชรบูรณ์
๖. จังหวัดเพชรบูรณ์มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

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

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคี บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงสามพันสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้าน การศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนด นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เป็น อบต. ขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการ บริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตาม ภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้

๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

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

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณสุขปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอยและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม การศึกษาของท้องถิ่น สนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี 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 ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคล และตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี ตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้บังคับบัญชา นั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย 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 การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน
- ๖.

ส่วนที่ ๒

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

วิสัยทัศน์

“พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นคุณธรรม น้อมนำจิตอาสา พัฒนาท้องถิ่น”

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

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

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(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 และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ

จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน

ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑ การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ๒. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการ	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

ทรัพยากรบุคคล	๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	เก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๒. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑. . แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)</p>	<p>๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ</p>	<p>๑. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>
<p>(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของ การทำงานแบบมีส่วน ร่วม งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย ทำงานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม</p>	<p>๑. แผนงานการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย ๒. แผนงานการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน</p>	<p>สำนักปลัด</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>