



**แผนการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**องค์การบริหารส่วนตำบลทุ้งขมึน  
อำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา**

# สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๘
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๐
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๒
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๘
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๕
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๕
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๖
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๗
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๐

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”**

#### พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นสู่มาตรฐานการบริการทุกด้านของสังคมเต็มตามศักยภาพ
๒. การพัฒนาพัฒนากระบวนการสร้างองค์ความรู้ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดภัยมั่นคงเข้มแข็งรอบด้านทางสังคม
๓. การพัฒนา สนับสนุนการศึกษาทุกระดับสู่มาตรฐานตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาพื้นบ้านอย่างยั่งยืน
๔. การพัฒนาระบบการสาธารณสุขแบบครบวงจรโดยชุมชนมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข
๕. การส่งเสริมสนับสนุนความเป็นเอกภาพของชุมชน สังคมมีระเบียบวินัย เข้มแข็งพึ่งตนเองได้
๖. การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพและการมีอาชีพที่สุจริตของชุมชน กลุ่มอาชีพที่มั่นคงครบวงจรโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานเพื่อให้บริการและสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างเพียงพอเห็นชุมชนเป็นสำคัญ
๘. การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า มีสภาพแวดล้อมที่ดีในชุมชน

#### ยุทธศาสตร์ :

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. การจัดการชุมชน/สังคมและความมั่นคงปลอดภัย
๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๖. ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การเมือง การบริหารจัดการที่ดี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ : โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม แหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน สะพาน และคูระบายน้ำ	จำนวนโครงการ/กิจกรรม ถนน สะพานและคูระบายน้ำ ที่ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเพิ่มขึ้น
๒. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ และขยายระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการครอบคลุมทุกพื้นที่	จำนวนโครงการ/กิจกรรม สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเพิ่มขึ้น
๓. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำให้ครอบคลุมและเพียงพอกับการใช้ประโยชน์	จำนวนโครงการ/กิจกรรม จำนวนพื้นที่ที่มีแหล่งน้ำและระบบประปาใช้ทั่วถึงตลอดทั้งปีเพิ่มขึ้น

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

#### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาภาคการเกษตร การค้าการลงทุน และการบริการสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายการคมนาคม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณสุขและการบริการสุขภาพ

๒. พัฒนาคน สังคมให้เข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา นันทนาการและการศึกษาทุกระดับ

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีสุขภาพอนามัยที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนกิจกรรมด้านการสาธารณสุข การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและประชาชนผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษา กีฬาและนันทนาการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการสาธารณสุขและการบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง	จำนวนการเกิดโรคติดต่อและไม่ติดต่อลดลง
๒. ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาส	จำนวนโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับสวัสดิการ การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาสที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริม การจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาแหล่งเรียนรู้แบบบูรณาการและส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/จำนวนโรงเรียน ที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาทางการศึกษา
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาและนันทนาการทุกระดับ	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาและนันทนาการ

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด , กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมหลากหลาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา และกีฬา สังคมสงเคราะห์ สาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการชุมชน/สังคมและความมั่นคงปลอดภัย

- พันธกิจ : ๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
๒. ปัญหาอาชญากรรมลดลง  
๓. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง

เป้าประสงค์ : มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและเสริมสร้างสถาบันครอบครัว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง

#### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชนและสังคม	จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการ มีรายได้ตามเกณฑ์
๒. จัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมองค์กรภาคประชาชน ชมรม และอื่น ๆ	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมการป้องกัน ปรามปราม และบำบัดยาเสพติด

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมหลากหลาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การจัดการชุมชน สังคมและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

พันธกิจ : อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลและรักษา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นฐานการผลิตและพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว**

พันธกิจ : ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ : แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน และพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ พร้อมส่งเสริมเงินทุน	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมและจัดการท่องเที่ยวแบบองค์รวม	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวที่หลากหลาย และเชื่อมโยงสู่ภูมิภาคอื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนา พลังงาน เศรษฐกิจการค้า และการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

พันธกิจ : ส่งเสริมและพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และได้รับการสืบทอด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ความพึงพอใจที่มีต่อการอนุรักษ์

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๒. พัฒนาองค์ความรู้ การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๓. อนุรักษ์พัฒนาโบราณสถาน โบราณวัตถุและสถานที่สำคัญ	จำนวนโบราณสถาน โบราณวัตถุและสถานที่สำคัญที่ได้รับการอนุรักษ์

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด , กองการศึกษา , กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมหลากหลาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเมืองการบริหารจัดการที่ดี**

**พันธกิจ** : พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**เป้าประสงค์** : ประชาชนได้รับการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** : การมีส่วนร่วมของประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการ

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมระบบการเมือง การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ	จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนทรัพยากรการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการให้บริการประชาชน	จำนวนประชาชนที่รับบริการ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรและระบบบริหารจัดการที่ดี	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม และอุปกรณ์สำนักงานเพื่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วัฒนธรรมหลากหลาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่จะรองรับการพัฒนาระยะยาว ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่าง เส้นทางสายหลักในพื้นที่ต่าง ๆ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดอุปกรณ์เสริมทักษะ ศูนย์ฯ มีขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก โบราณสถานและโบราณวัตถุขาดการบูรณะ วัฒนธรรมประเพณีขาดการอนุรักษ์

๓. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นที่ห่างไกล เนื่องจากขาดความเข้าใจในการประชาสัมพันธ์ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวมไม่เป็นเอกภาพ และไม่ได้ผลเท่าที่ควร การจัดเก็บรายได้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากยังไม่มีการจัดทำระบบแผนที่ภาษี

๔. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมือง อีกทั้งการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อยปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อมในชุมชนเมืองใหญ่เริ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยเฉพาะปัญหาขยะมูลฝอย เกิดมลพิษทางอากาศและประชาชนได้รับผลกระทบด้านสุขภาพ

๕. ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสังคม การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ไม่สามารถช่วยเหลือได้ทั้งหมดเนื่องจากงบประมาณที่จำกัด การจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างเข้มแข็งให้กับชุมชนขาดความสนใจจากประชาชน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข เกษตรกรขาดความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช และปฏิกิริยาของสารเคมีทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ประชาชนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ และโรคระบาด สถานบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านมีจำนวนน้อย

๗. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ การจัดการผลิตภัณฑ์ตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ผลิตตามความชำนาญของผู้ผลิตไม่ทราบถึงความต้องการของผู้บริโภค ขาดการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ขาดแคลนสถานที่ในการจำหน่ายสินค้า ปุ๋ยและยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง ขาดแคลนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร อบต.

#### นโยบาย ๙ ด้าน ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านสุขภาพ

๑.๑ สร้างศูนย์ดูแลสุขภาพ (นโยบายสามเกลอ - อบต. , อสม. , โรงพยาบาล)

๑.๒ สุขภาพดีถ้วนหน้า ๑ หมู่บ้าน ๑ ลานกีฬาต้านยาเสพติด

#### ๒. นโยบายด้านการศึกษาและกีฬา

๒.๑ ยกระดับการศึกษา และพัฒนาสู่สากล

๒.๒ ส่งเสริมด้านกีฬาและพัฒนาสู่สากล

#### ๓. นโยบายด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๑ ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในทางแยกและจุดเสี่ยงภายในตำบล

๓.๒ จัดตั้งศูนย์ อพปร. อาสาสมัครรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชุดคนเฝ้าเมือง)

#### ๔. นโยบายด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

๔.๑ ฟรี WIFI (อินเทอร์เน็ต) ภายในตำบล

**๕. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๕.๑ ยกระดับมาตรฐานถนนปลอดภัยไร้ฝุ่น
- ๕.๒ น้ำประปาสะอาดทุกหมู่บ้าน (ทุกหมู่บ้านมีน้ำประปา)
- ๕.๓ ไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทั้งตำบล
- ๕.๔ ปรับภูมิทัศน์ คู คลอง แหล่งธรรมชาติ สู้บรรยากาศบริสุทธิ์

**๖. นโยบายด้านประเพณี วัฒนธรรม**

- ๖.๑ สืบสานประเพณีวันลอยกระทง
- ๖.๒ ประเพณีวันสงกรานต์ รดน้ำ ดำหัวผู้สูงอายุ
- ๖.๓ สืบสานย้อนยุคตำนานอนุสรณ์สถานทวดทอง ตาเล่อเท่อ ทวดกบ
- ๖.๔ ลดความขัดแย้งสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ ภายในหมู่บ้านและตำบล

**๗. นโยบายเศรษฐกิจ**

- ๗.๑ พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน
- ๗.๒ สร้างอาชีพ , เพิ่มรายได้ , ลดรายจ่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่น

**๘. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม**

- ๘.๑ บูรณาการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ตำบลทุ่งขมิ้นเป็นเมืองน่าอยู่

**๙. นโยบายท้องถิ่นโปร่งใส**

- ๙.๑ บริหารงานอย่างโปร่งใสประชาชนทุกคนสามารถตรวจสอบได้

## การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)

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

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและผู้นำชุมชน รวมถึงหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนในพื้นที่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน
๔. มีความอุดมสมบูรณ์ มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติ
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นยังขาดงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
๓. ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย และสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. นโยบายของจังหวัดสงขลา มีการเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการประกอบอาชีพของประชาชน

๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

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

**การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น**  
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

**สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)**

**จุดแข็ง (Strengths : S)**

๑. บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม มีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
๓. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อนำความเห็นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

**จุดอ่อน (Weakness)**

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง และจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
๒. อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ

**สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)**

**โอกาส (Opportunity)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**อุปสรรค (Threat)**

๑. นโยบาย และข้อสั่งการของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางประเด็นยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

## นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

#### การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

#### สำนักงานปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นและราชการที่มิได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ประกอบด้วย ๗ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานนโยบายและแผนงาน
๔. งานนิติการ
๕. งานบริหารงานสาธารณสุข
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### กองคลัง

หน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษี เงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชี ทุกประเภท การจัดสรรเงินต่างๆงานรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานการคลัง
๒. งานการเงินและบัญชี
๓. งานพัฒนารายได้
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๕. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

### **กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานวิศวกรรมโยธา
๔. งานบริหารงานทั่วไป

### **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษา ปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๒ งาน** ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานบริหารงานทั่วไป

### **หน่วยตรวจสอบภายใน**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### **เป้าประสงค์**

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

### **กลยุทธ์**

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
๔. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผู้บริหารเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรค

## **๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล**

### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### **กลยุทธ์**

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้ผึ้ง

๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

## **๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

**สำนักงานปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้ผึ้งและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้ผึ้งโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้ผึ้งให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้ผึ้ง **ประกอบด้วย ๗ งาน** และมีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

### **ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา**

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล            | (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล         | (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)  |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด                     | (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)    |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล                     | ปก./ชก.                          |
| ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             | ปก./ชก.                          |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน                        | ปก./ชก.                          |
| ๗. นิติกร                               | ปก./ชก.                          |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ                    | ปง./ชง.                          |
| ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง.                          |
| ๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข                | ปง./ชง.                          |

ตำแหน่งพนักงานจ้าง	จำนวน ๖ อัตรา
๑. พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
๒. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
๔. คนงาน (แม่บ้าน)	๑ อัตรา
๕. ภารโรง	๑ อัตรา
๖. คนงาน (ประจำรถกู้ชีพ)	๑ อัตรา

**กองคลัง** หน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๕ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

**ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา**

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.

**ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา**

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ อัตรา
๓. พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

**ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา**

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. วิศวกรโยธา	ปก./ชก.
๓. นายช่างโยธา	ปง./ชง.

**ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา**

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๒ งาน** และมีการ กำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

**ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานครู จำนวน ๖ อัตรา**

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปก./ชก.
๓. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.
๔. พนักงานครู (๓ อัตรา) คศ.๑/๒

**ตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา**

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ๑ อัตรา
๓. แม่บ้าน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔ อัตรา

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย และ มีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

**ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา**

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

**เป้าประสงค์**

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการ กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

### **กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

### **๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**

#### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ การจัดสวัสดิการ การจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย 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 จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

#### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นอันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

#### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 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 รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

## ส่วนที่ ๒

### แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

#### วิสัยทัศน์

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

#### 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

## นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขี้ผึ้งได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( 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 และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิตินี้ 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

### มิตินี้ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

### มิตินี้ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น  
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การตรวจสอบปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสม กับภารกิจ  ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. มีการจัดทำและ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมการภารกิจ อย่างสม่ำเสมอ  ๒. มีการจัดทำแผน ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ให้ บุคลากรได้ใช้เป็น แนวทางในการการ วางแผนความก้าวหน้าใน สายงานของตนเอง	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  ๒. คู่มือแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	สำนักปลัด  สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ  ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ  ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ ลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้งาน  ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี  ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก  ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์  ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	ทุกสำนัก/กอง  สำนักปลัด  สำนักปลัด	๕๕๐,๐๐๐ (ประมาณการจาก ค่าใช้จ่ายในการอบรม แต่ละสำนัก/กอง)  ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. - มิ.ย. ๖๘  ต.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๘  ต.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น  
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ 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	๓,๐๐๐ บาท	ก.ค.๖๙-ก.ย.๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการเผยแพร่ ๓. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๔. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	ทุกสำนัก/กอง  สำนักปลัด  สำนักปลัด  สำนักปลัด	๕๕๐,๐๐๐ (ประมาณการจาก ค่าใช้จ่ายในการอบรม แต่ละสำนัก/กอง) ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ  ไม่ใช้งบประมาณ	ค.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๙  ค.ค.๖๘ - ค.ค.๖๘	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น  
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น /สำนักปลัด	๖๐,๐๐๐	ตามกำหนดการจัด โครงการของ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นฯ	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๕ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและพนักงาน จ้าง	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น /ทุกสำนัก/กอง	๕๔๐,๐๐๐ (ประมาณการจาก ค่าใช้จ่ายในการอบรม แต่ละสำนัก/กอง)	ตามกำหนดการจัด โครงการของ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นฯ	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๕ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การ เปลี่ยนแปลง	๑ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมกับการ เปลี่ยนแปลง ๒. บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะด้านดิจิทัล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม จำนวน ๔๔ ราย(ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการฝึกอบรมที่ เกี่ยวข้อง	ทุกสำนัก/กอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		๒. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงานการ ฝึกอบรมตามที่กำหนด จำนวน ๔๔ ราย(ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ทุกสำนัก/กอง สถาบันการศึกษา ให้บริการ ฝึกอบรม	๒๐๖,๕๐๐	ต.ค.๖๘ - ก.ย. ๖๙	ผู้บังคับบัญชาติดตาม ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

ที่ สข ๘๐๗๐๑/ ๗๖

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

### เรื่องเดิม

ตามที่ จังหวัดสงขลาแจ้งว่า สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (integrity and transparency assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการการประเมินฯตามขั้นตอนและช่วงเวลาตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. โดยเคร่งครัด โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ แล้ว นั้น

### ข้อเท็จจริง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๘.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๓

- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับทราบทางเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (๓) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

- แสดงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๒) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๓) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

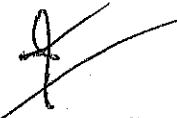
๑. พิจารณาประกาศหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

๒. พิจารณาประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ ๑ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น เช่น ทางเว็บไซต์ขององค์การและแจ้งเวียนไปยังสำนัก/กอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น และผู้สนใจได้รับทราบ

๔. หากเห็นชอบโปรดลงนามตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

  
(นายอรรถพล คำคล้าย)  
นักทรัพยากรบุคคล


ความเห็น..... เห็นชอบตามที่เสนอ

(ลงชื่อ)

  
(นางสาวมณฑา หวานแก้ว)  
หัวหน้าสำนักปลัด


ความเห็น..... เห็นชอบ/แนบ

(ลงชื่อ)

  
(นางจรัสศรี อนุสาร)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)

  
(นายทวีวัฒน์ สุวัชรานนท์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (integrity and transparency assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and transparency assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้บังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นจึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ให้เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีวัฒน์ สุวักขรานนท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

### เรื่อง หลักเกณฑ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์การจะเป็นผู้สร้างสรรค์งานด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย รวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอ กับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้นที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

#### ๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการโอนย้าย รับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดำเนินการผ่านการพิจารณา และมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณโดยการคัดเลือก เป็นมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชนดีเด่นเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

### ๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การย้าย การโอน การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น แสวงหาผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การรับโอน การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา กำหนด

๓.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ยุติธรรม โปร่งใส เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา โดยดำเนินการประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย

- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสงขลา
- อำเภอหนองม่อม และ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตใกล้เคียง

๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะด้าน ต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา กำหนด

### ๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้น ๆ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา กำหนด ดังนี้

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

#### ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

#### ๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพรวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

#### ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙

(นายทวีวัฒน์ สุวัชรานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขมิ้น