

นโยบายกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปี ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๔. ภาคผนวก	๓๑

หลักการและเหตุผล

การจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการวางแผนกรอบการทำงาน กำหนดแนวทาง และทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะต้องวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชนในพื้นที่เป็นหลัก โดยการจัดทำ ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ การจัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วย ถึงจะเป็นนโยบายและการดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง มีแผนและนโยบายกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดได้
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง
๕. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด
๖. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้างตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง
๒. กำหนดนโยบายด้านการบริหาร นโยบาย เกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดกระบวนการจัดทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภายใน /ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
๔. กำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๕. มีนโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

อำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ

กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร(มาตรา ๖๗(๙))
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
 - การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
 - การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านข้าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ
- หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง จะดำเนินการ มีดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. ภารกิจรอง

- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้างสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้างว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในตำบลและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และทั่วถึง
- ๑.๔ ปัญหาแนวเขตระหว่างจังหวัดและการขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกิน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
 - ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพที่ยังไม่เข้มแข็ง และขาดเงินทุนสำหรับดำเนินการ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาสาธารณสุข อนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ การขาดความรู้ และเอาใจใส่ในการสร้างเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง

๓.๖ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้งระบบประปาไม่มีเพียงพอ

๔.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

๔.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและปัญหาสังคม

๔.๔ ปัญหาการขาด แหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๔.๕ การขาดโอกาสในการศึกษา

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพล้าคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย

๕.๓ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๖. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๖.๓ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาเนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่

๗. ความต้องการของประชาชน

๗.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๗.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำและสร้างถนน คสล.ภายในหมู่บ้าน

๗.๓ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๗.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๗.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๗.๖ ประสานหน่วยงาน สปก. ๔-๐๑ เพื่อขอให้ออกเอกสารสิทธิ์

๘. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๘.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๘.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๘.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๘.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๙. ความต้องการด้านสาธารณสุข อนามัย และสิ่งแวดล้อม

๙.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๙.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๙.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๙.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๙.๕ ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๙.๖ ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย แก่ชุมชน เช่น สนามกีฬากลางศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๑๐. ปัญหาสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาสำหรับการประกอบอาชีพ

๑๐.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๑๐.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๑๑. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

๑๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๑๑.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๑๑.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๑๑.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๒. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑๒.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๒.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๑๓. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ

๑๓.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน (SWOT)

ในการจัดทำแผนจะจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กรการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity -O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบต.ในฐานะตัวแทน
ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างท ำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า
ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากท ำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดบต.
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักสนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ข้อจำกัด มีระบบอุปถัมภ์และ
กลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๖. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้
ครอบคลุมภารกิจของ อดบต.
๗. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้างนั้นได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนา ๔ ปี ประจำปี๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๔ ปี ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านช้าง คือ

“มาตรฐานคมนาคม **ประชาชนมีคุณภาพ เกษตรกรรมยั่งยืน บริหารจัดการโปร่งใส**” ประกอบนโยบาย

การพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบ้านช้าง เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านช้าง ได้กำหนดไว้

๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการสถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมี

การบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน

การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ ธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำ ขลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปีฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แต่เนื่องด้วยปัจจุบัน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดคนเข้าสู่ระบบตำแหน่งใหม่ ในระบบแท่ง ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ดังนั้น ชื่อส่วนราชการใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงเปลี่ยนแปลงไป ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีมติในที่ประชุมเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้างจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในระบบแท่งแล้ว กรอบอัตราฯ หลังพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ๒ อัตรา
 ๒. ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ อัตรา
 ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา
- รวมทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา

ประสิทธิภาพในงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะมีข้อกำหนดในเรื่องของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำกับอยู่แล้วตามสายงาน ตามลักษณะงานของแต่ละบุคคลตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการและลูกจ้างประจำ จะมีกฎ ระเบียบ วินัย และ บทลงโทษรองรับในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ชัดเจน ดังนั้น ผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม จากผลการประเมินต่าง ๆ ในภาพรวมขององค์กร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ฯลฯ แต่ในส่วนของพนักงานจ้าง นอกเหนือจาก กฎระเบียบวินัย จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพเป็นพนักงานของรัฐแล้ว จะมีงานรายละเอียดที่เป็นลักษณะปลีกย่อยตามหน้าที่ ที่ได้รับการจ้างในหมวดงานนั้น ๆ เป็นตัวกำกับ เนื่องจาก ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในการพิจารณาต่อสัญญาจ้างในแต่ละครั้ง ในแต่ละวงรอบ ดังนั้น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง นอกเหนือจากมาตรฐานการปฏิบัติงานประจำแล้ว ยังมีผลการประเมินที่เป็นตัวชี้วัด เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังและการจ้างบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ด้วย ดังนี้

สำนักงานปลัด

ลำดับตำแหน่ง ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำ

ทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการเป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. งานระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี และการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และกิจกรรมของ อบต. ผ่านระบบ INTERNET และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓ พนักงานขับรถยนต์ งานประจำรถยนต์ส่วนราชการ งานรับ-ส่ง เอกสาร เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารดูแลและบำรุงรักษา รถยนต์และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย อบต. หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๒ คนงาน ปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่ตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

- กองการศึกษา-

ลำดับตำแหน่ง ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

๑ ผู้ช่วย นวค.ศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการศึกษาของ อบต. ตลอดจนการให้หรือจัดบริการส่งเสริมการศึกษา

๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทัชชะ) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยประถมศึกษา ให้มีความรู้ความคิด ความประพฤติ ความพร้อมและจัดแนวประสบการณ์ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยประถมศึกษา ให้มีความรู้ ความคิด ความประพฤติ ความพร้อมและจัดแนวประสบการณ์ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

ลำดับตำแหน่ง ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

๑ ผู้ช่วย จพง.พัสดุ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การแท่ง

จำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การท าบัญชี การท าสัญญา การต่ออายุสัญญา และการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒ ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ ปฏิบัติงานขั้นต้นทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การรวบรวมรายละเอียด และค านางานเกี่ยวกับงบประมาณของส่วนราชการ เช่น การวางฎีกาเตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดท างบประมาณเป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับตำแหน่งภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน /เหตุผลและความจำเป็นในการต่อสัญญาจ้าง

๑ ผู้ช่วย จพง.ธุรการ ๑. ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณธรรมดา ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวกับการรับ ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ เก็บและค้นหาหนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่างโต้ตอบ บันทึกย่อเรื่อง คัดส าเนา พิมพ์ ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษาและเบิกจ่าย พัสดุครุภัณฑ์ ดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่อและอำนวยความสะดวกต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.งานระบบสารสนเทศ เทคโนโลยี และการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และกิจกรรมของ อบต. ผ่านระบบ INTERNET และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ หมายเหตุ

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. ส่วนโยธา

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ งานบริการสาธารณสุข

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. ส่วนโยธา

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ งานบริการสาธารณสุข

ลำดับตำแหน่ง ภาระงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

- ๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้าง ในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นโยบายด้านโครงสร้าง และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

องค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง โดยมีที่มาจาก กรมการปกครองได้จัดทำ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร “คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙” ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร.เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค.๒๕๕๙ แล้ว เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน คือ

๑. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

๒. แผนการจัด การความรู้ใน ส่วนของกระบวนการจัดการ (Change

Management Process)ซึ่งทั้ง ๒ ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละ ส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนัก กองรองรับ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มียุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่ง ที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุกๆ ส่วน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิด การรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีให้นำความรู้ไปใช้

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ

(๑) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสม สำหรับความรู้ประเภท Explicit

(๒) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสม สำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัย

การถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือ พฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้ การบริหารจัดการความรู้ก็มีไขว่เรื่องยากจนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา ๑๑ ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การจัดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง เป็นกิจกรรมเริ่มต้นอีกกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการ KM ที่มีกิจกรรมหลายประการที่จะต้องดำเนินการทั้งในส่วนที่อาจเรียกว่าเป็นมิติของการบังคับและในส่วนที่เป็นมิติของการส่งเสริม การท างานร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลออกมาสู่บุคลากรคนอื่น ๆ โดยวิธีการจัดทำนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ๑ ชุด เพื่อดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร โดยเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย (เอกสารการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง)

คณะท างานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง

๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร

๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน

๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม

๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ KM ในฐานะที่เป็นตัวขับเคลื่อน องค์กรสู่ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทำให้มีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ถือได้ว่าเป็น “ทุนทางสังคม” มีความสำคัญยิ่งต่อการเดินทางไปสู่เป้าหมาย KM ดังกล่าว การศึกษาเรียนรู้เรื่อง KM และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรม KM ต่าง ๆ ทั้งในส่วนราชการต่าง ๆ หรืองานต่าง ๆ ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ที่เป็นที่ยอมรับและได้เกิดความไว้วางใจจากประชาชนและเพื่อนร่วมงาน องค์กรประกอบของการจัดทำ KM ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีองค์ประกอบของคนที่ดำเนินการ ประกอบด้วย

คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสานคนสำคัญที่ดำเนินการจัดการความรู้

๑. **ผู้บริหารสูงสุด (CEO)** สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็นแชมป์เปี้ยน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ(ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูงเช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

๒. **คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO)** ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สลายไปปะลาหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ น า เป้าหมาย/หัวปลา ไปขายผู้บริหารสูงสุด ให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้ บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน”, คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร, จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ(Empowerment), ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว, จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร, ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้างภาคภูมิใจในความสำเร็จ

๓. **คุณอำนวย (Knowledge Facilitator , KF)** เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของคุณอำนวย อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยงโดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ - ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา” - จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ คุณกิจ น าความ ส า เร็งมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดความรู้ออกมาจากวิธี งานที่น า ไปสู่ความ ส า เร็งนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา” - จัดการดูงาน หรือ กิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต - จัดพื้นที่เสมือน ส าหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ส าหรับ เก็บรวบรวมชุมชนความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น - ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ(CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร -เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

๔. **คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP)** “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ประมาณร้อยละ ๘๐-๘๕ ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา”

โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้ เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

๕. คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการ

ความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ และการก าหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงด้าน/อุปสรรค

๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน ๑. การจ กัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออ ำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล ๓. โครงสร้างการบริหารงานของ สส.
๔. มาตรการจ กัดก ลังคนภาครัฐ
๕. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะต าแหน่ง
๖. ขาดฐานข้อมูลอัตราก ลังที่เป็นปัจจุบัน

สิ่งที่ต้องท าเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องท าเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. จัดท ำฐานข้อมูลอัตราก ลังให้เป็นปัจจุบัน ๑. จัดท ำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการท างานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. จัดท ำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๑. ระดับความส าเร็จในการจัดท ำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราก ลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๒. ระดับความส าเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราก ลัง
๓. จัดท ำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
๓. ระดับความส าเร็จในการจัดท ำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดท ำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการท างาน
๔. ร้อยละความส าเร็จของการจัดท ำสมรรถนะประจ ำต าแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตราก ลังและปรับอัตราก ลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงด้าน/อุปสรรค

๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตราก ลังและการปรับอัตราก ลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ถูกจำกัดด้ำนอัตราก ลังจากการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย)ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
๔. อัตราก ลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. เพิ่มอัตราก ลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอนจัดทำและปรับปรุงแผนอัตราก ลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่บริหารอัตราก ลังและปรับอัตราก ลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ

๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากรร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงแต้น/อุปสรรค

๑. ผู้บริหารและบุคลากรของ สส. ให้ความสำคัญ ๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจัดทำ แผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากรต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอกจัดทำ มาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ สส.

๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่งการจัดทำ ฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT จัดทำ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงแต้น/อุปสรรค

๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอกรวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่างผู้บริหาร บางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง

๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ

๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ

๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำ ให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดท ามาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป มีระบบประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด
๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จ าเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงด้าน/อุปสรรค

๑. รัฐบาลให้การส่งเสริมโดยกำหนดให้เป็นนโยบายของรัฐบาล ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ
๒. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
๓. ขาดงบประมาณ
๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการสำรวจความต้องการที่แท้จริง

สิ่งที่ต้องท าเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องท าเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยน าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตกำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓. ส ารวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ณะท างานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารส านัก/กอง ตัวแทนท้องถิ่นจังหวัด เป็นต้น
๔. จัดท าแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่าเสมอ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. จัดท าแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่าเสมอระดับความส าร็จในการจัดท าแผนสวัสดิการบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงด้าน/อุปสรรค

๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับต ำแหน่งของบุคลากร

๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรท างานกับหน่วยงาน การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม

๓. ทักษะคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงท าให้

สิ่งที่ต้องท าเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องท าเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. มีการจัดท าแผนอัตราก าลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัตินโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน

๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ท าระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงเช่น Talent Management ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้

๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการท างานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ระดับความส าเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการท างานการส่งเสริมและสนับสนุนให้

ท าลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการท างานและด ารงชีวิต

๓. ระดับความส าเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้

ท าลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการท างานและด ารงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงต้าน/อุปสรรค

๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความส าคัญ ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ท ำให้ไม่น่าสนใจ

๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม ่าเสมอ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร

๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

๕. ค่านิยมในการท างานของผู้ได้บังคับบัญชา

๖. ไม่มีรายละเอียดจัดท ามาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องท าเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องท าเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการท างานปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

๓. จัดท ารายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๑. ระดับความส าเร็จในการจัดท าระบบงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส

๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. ระดับความส าเร็จในการจัดท ามาตรฐานจริยธรรมของกรม

๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ

สมรรถนะประจำ าด ๓ แห่ง

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงด้าน/อุปสรรค

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ท าเนิการได้ยังไม่ได้ด ำเนิการจัดท ำสมรรถนะหลัก (CoreCompetency) ของ สก. และสมรรถนะประจำ าด ๓ แห่ง (Function Competency)ตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่

๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความส ำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล สก. พ.ศ.๒๕๔๙-๒๕๕๓ ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (CoreCompetency) ของสก.และสมรรถนะประจำ าด ๓ แห่ง (FunctionCompetency) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่

๓. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่นการประเมินสมรรถนะ ประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. จัดท ำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของสก. และสมรรถนะประจำ าด ๓ แห่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดท ำประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล สก. พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ าด ๓ แห่งที่ก ำหนด โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. จัดท ำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ าด ๓ แห่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ระดับความส ำเร็จในการจัดท ำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ าด ๓ แห่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล สก.

๒. ระดับของความส ำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล สก.

๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ

บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน

๓. ระดับความส ำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงด้าน/อุปสรรค

๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขาดแนวทางในการพัฒนางองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่

๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องท าเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องท าเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามส านัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้

๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวมจำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวมมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
๓. ระดับความส าเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการแรงเสริม/สิ่งสนับสนุน แรงต้าน/อุปสรรค

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
๒. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๓. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน
๔. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
๕. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม

๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด

๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการมีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ