



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2567



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
อำเภอหนองม่วง
จังหวัดลพบุรี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติ มุ่งสู่เป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| หลักการและเหตุผล | ๑ |
| วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๒ |
| บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | |
| วิสัยทัศน์ | ๔ |
| พันธกิจ | ๔ |
| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | ๔ |
| โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ | ๖ |
| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๗ |
| บทที่ ๓ วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล | |
| กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) | ๙ |
| กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล | ๑๑ |
| การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) | ๑๓ |
| บทที่ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | |
| แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | ๑๔ |
| บทที่ ๖ การติดตามและประเมิน | |
| การติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๑๗ |
| ภาคผนวก | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | |

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาเพื่อการบริหารและพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดบริหารและการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถบริหารจัดการและพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิธียาการ การบริหารและนำความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ระเบียบกฎหมายดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดย้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนากำลังคนส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้มีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรตามระเบียบกฎหมายและหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้มีการบริหารจัดการให้บุคลากรมีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้บุคลากรมีการบริหารจัดการ การปฏิบัติราชการ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการบริหารจัดการและการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทองอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓) บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ต้องได้รับการบริหารจัดการและพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงาน

ในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการบริหารและพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง กำหนดการติดตามประเมินผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการ การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร สวัสดิการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

บทที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๒.๑ วิสัยทัศน์ ตำบลมั่นคงน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

- ๒.๒ พันธกิจ**
๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณธรรมห่างไกลจากยาเสพติด
 ๒. ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
 ๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
 ๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติของตำบลให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

๒.๓ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

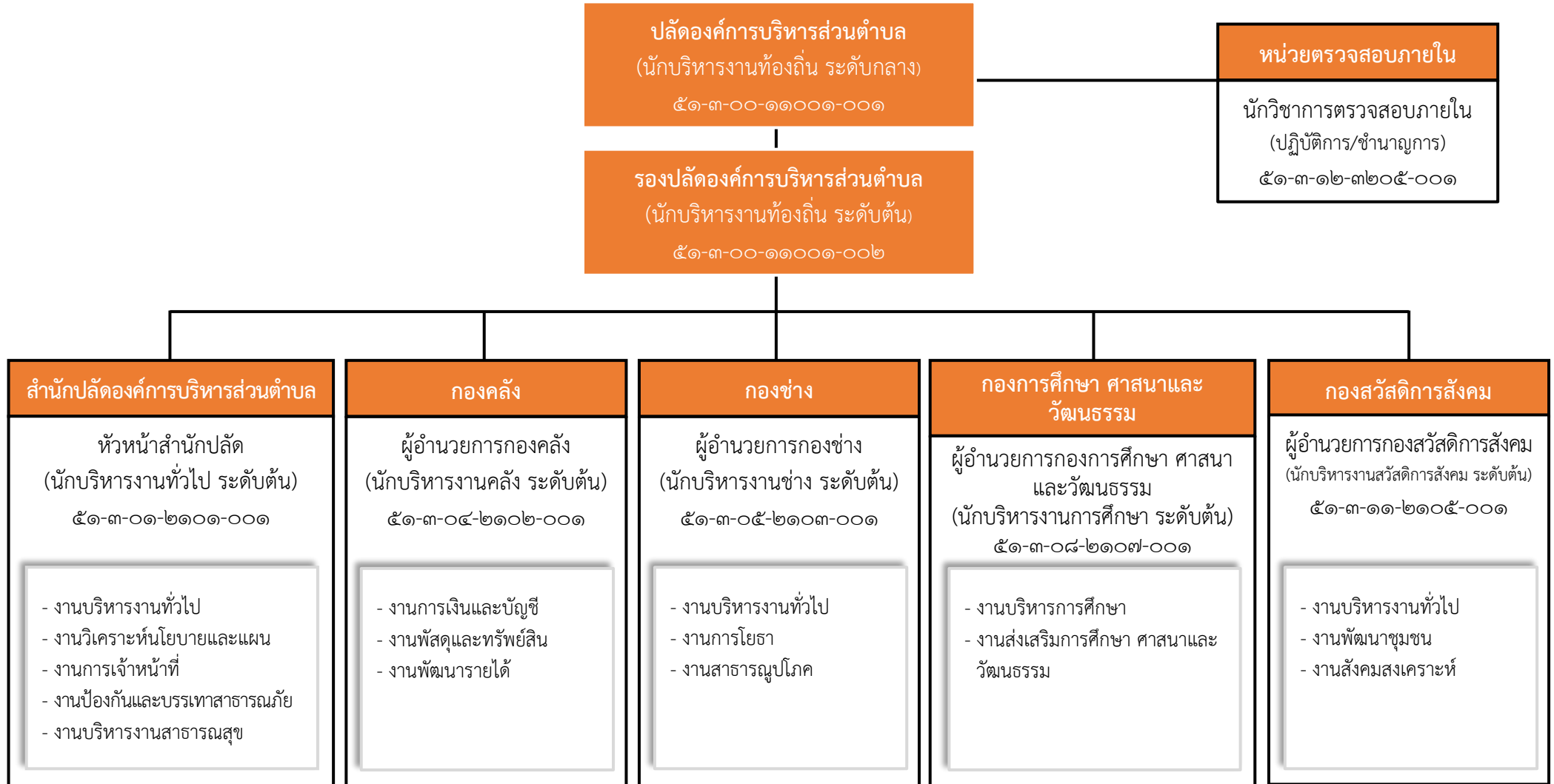
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
 - ๑.๗ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
 - ๒.๒ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
 - ๒.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - ๒.๔ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - ๒.๕ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - ๒.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - ๒.๗ การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - ๒.๘ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
 - ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
 - ๒.๑๐ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
 - ๓.๑ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
 - ๓.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

ดังนี้

เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๓ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๓.๔ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๓.๘ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๓.๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
 - ๔.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๔.๒ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๔.๓ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
 - ๔.๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๕.๑ จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๕.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๖. ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - ๖.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๖.๒ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
 - ๖.๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
๗. ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
 - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
 - ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๒.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



๒.๕ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลัง | หมายเหตุ |
|--|----------------|-------------------------------|
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ลูกจ้างประจำ | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ลาออกจากราชการ ๑ ม.ค. ๒๕๖๗ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| ภารโรง | ๑ | |
| คนงาน | ๒ | |
| กองคลัง | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ลูกจ้างประจำ | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | |
| กองช่าง | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา | หมายเหตุ |
|--|-----------|---------------------------|
| กองช่าง (ต่อ) | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | ๑ | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒ | รอรับการจัดสรร จากกรมฯ |
| ครู | ๑ | |
| นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | |
| กองสวัสดิการสังคม | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| รวม | ๔๓ | |

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

ตำแหน่งว่าง

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

บทที่ ๓

วิเคราะห์ศักยภาพการบริหารงานบุคคล

๓.๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

➤ **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

➤ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

➤ **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ อบต.

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ อบต.

➤ **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ อบต. จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการใน อบต.

➤ **มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ อบต. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรในองค์กร ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของ อบต. กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ อบต. ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ และเป็นยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างการบริหาร

องค์กรมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีการบังคับบัญชาตามสายงานเป็นขั้นตอน มีการติดต่อสื่อสารและควบคุมการทำงานได้ง่าย เป็นโครงสร้างที่สามารถขยายตัวได้ในอนาคต เพื่อให้การจัดการและการบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์กรมีอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร และมีการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของรัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องตามระเบียบ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความทันสมัย รวดเร็ว ถูกต้อง สนับสนุนระบบการบริหารงานบุคคลตามนโยบายรัฐบาล ๔.๐ และมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารงานบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์กรที่เหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับคณะผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

๕. ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ

๓.๒ กรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคล

| ยุทธศาสตร์ชาติ | |
|---|--|
| ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพ และปรับปรุงกลไกการวางแผนกำลังคน | ยึดหลักคุณธรรม ความยืดหยุ่นคล่องตัว มีประสิทธิภาพและคุณภาพ จูงใจคนดีคนเก่ง หมุนเวียนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพได้คล่องตัว ค่าตอบแทนเป็นธรรม มีมาตรฐาน |
| พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ | บุคลากรภาครัฐยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและส่วนรวม |

| แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนการปฏิรูปประเทศ + แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับ ๑๒ | | | |
|---|---|--|---|
| ปรับปรุงขนาดกำลังคนให้ เหมาะสม จำงาน หลากหลายรูปแบบติดตาม การใช้กำลังคน | จูงใจรักษาคนดีคนเก่ง ประเมินเพื่อเลื่อน เงินเดือนและระดับตามผลสัมฤทธิ์และ พฤติกรรม | | ปรับการสอบคัดเลือกเข้ารับ ราชการให้เป็นมาตรฐาน เดียวกันและปรับการสอบให้ เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็ม รูปแบบ |
| ปรับค่าตอบแทนและ สวัสดิการให้มีมาตรฐาน บุคลากรสามารถหมุนเวียนได้ อย่างคล่องตัว | พัฒนาบุคลากรให้ ทันสถานการณ์ มี ทักษะภาษาและ ดิจิทัล คำนึง ประโยชน์ ประเทศชาติ | สร้างและเตรียม ผู้นำทุกระดับให้ พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลง | จัดทำมาตรฐานจริยธรรมและ ใช้พฤติกรรมจริยธรรม ในการ บริหารงานบุคคล |

| กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง | |
|---|--|
| พ.ร.บ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ | ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น |
| ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล | ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ |

๓.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง สรุปได้ดังนี้

| | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--------------------------|---|--|
| สภาพแวดล้อมภายในองค์การ | <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีการส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT เพื่อความทันสมัยและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรในแต่ละส่วนราชการยังไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ทุกกระบวนการงาน ทำให้งานเกิดความล่าช้า ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ |
| สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
| | <ol style="list-style-type: none"> มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุม สัมมนา อบรม ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และตามความเห็น ก.อบต. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน |

บทที่ ๔

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามยุทธศาสตร์ มีรายละเอียด ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินงาน | การติดตามและประเมินผล |
|---|---|--|--|----------------|------------------------|---|
| ๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร | ๑.๑ การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ | เพื่อความรวดเร็วในการพิจารณาอนุญาต/อนุมัติ | การมอบอำนาจอย่างน้อย ๒ เรื่อง | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | รายงานผลการปฏิบัติราชการแทน |
| ๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง | ๒.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ | เป็นเครื่องมือในการวางแผนกำลังคนเพื่อการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจ ใช้ในการวิเคราะห์การจ้างงาน และแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังและเตรียมการเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง | ระดับความสำเร็จในการบริหารกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๙ | การประเมินผลการปฏิบัติราชการ |
| | ๒.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง | เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรและเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ | กระบวนการมีความถูกต้อง | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | คำสั่งบรรจุแต่งตั้งฯ/คำสั่งรับโอน/การรายงานให้ กสท.หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา |
| | ๒.๓ การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ | เพื่อให้งานอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุตามเป้าหมาย | มีคำสั่งมอบหมายงานครบถ้วนทุกส่วนราชการ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การประเมินผลการปฏิบัติงาน |
| | ๒.๔ Job Description | เพื่อการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน | คำบรรยายลักษณะงานครบถ้วนทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | คู่มือ Job Description |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินงาน | การติดตามและประเมินผล |
|---|--|---|---|----------------|------------------------|--|
| ๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล | ๓.๑ การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์การมีความเหมาะสม | ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสม | ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) |
| | ๓.๒ การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน | เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล | ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติมีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานผลต่อสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี |
| ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร | ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม | เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ | พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีคนครองได้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | แผนพัฒนาบุคลากรที่มีครบถ้วนทุกตำแหน่งและการรายงานผลหลังเข้ารับการฝึกอบรม |
| | ๔.๒ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมฯ | เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีสำนึกในหน้าที่ ไม่กระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือฝ่าฝืนวินัย | การจัดอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง | ๑๐,๐๐๐ บาท | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานผล |
| | ๔.๓ การจัดระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ | - เพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรสามารถเรียนรู้และใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว | แผนจัดการองค์ความรู้และระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานผล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินงาน | การติดตามประเมินผล |
|---|---|--|--|----------------|------------------------|--------------------|
| ๕. ด้านสวัสดิการและ ความสัมพันธ์ใน องค์กร | ๕.๑ การจัดทำนโยบาย หรือแผนเกี่ยวกับความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนคำนึงถึง ความปลอดภัยของตนและเพื่อน ร่วมงาน ตลอดจนทรัพย์สินของทาง ราชการ | ระดับความสำเร็จด้าน ความปลอดภัย | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานผล |
| | ๕.๒ โครงการ Big Cleaning Day | เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อย และบุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในการดูแลสถานที่ทำงาน | จัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง | ๑๐,๐๐๐ บาท | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานผล |
| | ๕.๓ การจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ อันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำปี | เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน | การจ่ายเงินประโยชน์ตอบ แทนอื่นๆ ให้กับบุคลากร อย่างน้อย ๐.๕ เท่า | ๕๖๐,๐๐๐ บาท | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | การรายงานผล |
| | ๕.๔ กิจกรรม Happy Birthday | เพื่อแสดงความใส่ใจในบุคลากรและ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร | ตามจำนวนบุคลากร ทั้งหมด | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | รูปถ่าย |
| | ๕.๕ กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ อันดี ระหว่างบุคลากรและ ผู้บริหาร | เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งการมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบ่อเกิดของการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ | อย่างน้อย ๑ กิจกรรม | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ | รูปถ่าย |

บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งที่ ๕๒๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองทราบ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

ที่ ๕๒๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นคณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นคณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นคณะกรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ทำหน้าที่จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง พร้อมทั้งสรุปรายงานผล และข้อเสนอแนะ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรศักดิ์ อินทุกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง