



# แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ  
อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี



## คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ มีความทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่นและประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ  
อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒
๓. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๒
๔. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	๓
๕. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
๖. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๓
๗. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๔
ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	๕
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	๑๒
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	๑๗
ส่วนที่ ๖ แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ	๑๘
พ.ศ. ๒๕๖๗	

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่น ประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบันถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมินวัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติจะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดีและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๒.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๒.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๒.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุ ถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ชำรงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้น การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

## ๓. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๓.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๓.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๓.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลาย ๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๓.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

#### ๔. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๔.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๔.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๔.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๔.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๕. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๕.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๕.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๕.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๖. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๖.๑ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ ปัจจุบันมีระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการทำงานจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญจึงเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๖.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ ๆ อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๖.๔ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๖.๖ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ



## ๗. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๗.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๗.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๗.๔ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## ส่วนที่ ๒

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

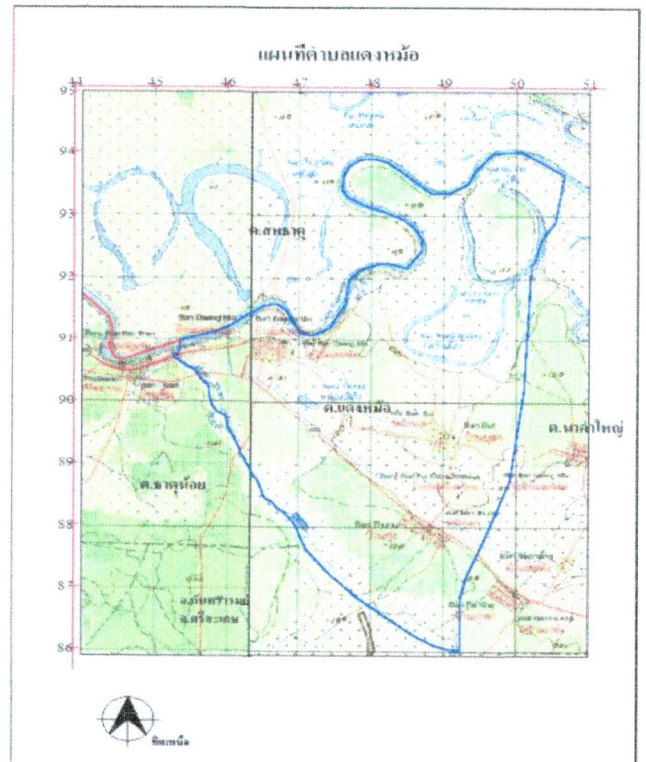
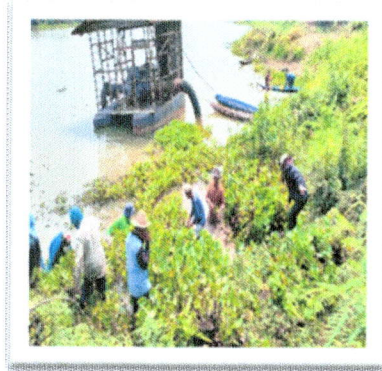
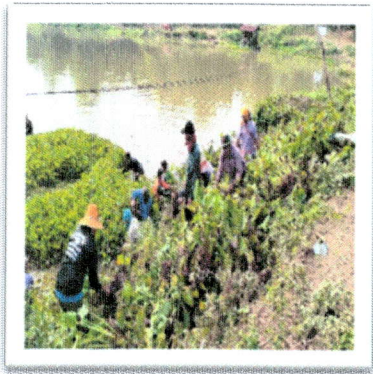
#### ๑. ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีพื้นที่ ทั้งหมด ๓๘ ตารางกิโลเมตร ที่ทำการตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ ตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ห่างจากอำเภอเขื่องในประมาณ ๑๖ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลเขื่องใน ตำบลสร้างถ่อ อำเภอเขื่องใน
ทิศใต้	จดตำบลอีปาด อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันออก	จดตำบลนาคำใหญ่ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันตก	จดตำบลธาตุน้อย อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

#### ๒. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบแม่น้ำชี มีห้วยหนอง คลองบึงหลายแห่งและป่าไม้พอสมควร





### ๓. การแบ่งเขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกอบด้วย ๓ ชุมชน ๖ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านแดงหม้อ	ผู้ใหญ่บ้าน นายสอาด ภูพวง
หมู่ที่ ๒ บ้านแดงหม้อ	ผู้ใหญ่บ้าน นายฉวี ประจวบสุข
หมู่ที่ ๓ บ้านบุตร	ผู้ใหญ่บ้าน นายเดชา เทียนศรี
หมู่ที่ ๔ บ้านบุตร	ผู้ใหญ่บ้าน นายนราวุฒิ ชาวชอบ
หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่ง	ผู้ใหญ่บ้าน นายสาคร ทุมวงศ์
หมู่ที่ ๖ บ้านทุ่ง	กำนัน นายอำนวยการชัย ทุมวงศ์

#### ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ปัจจุบันมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓,๑๔๔ คน โดยแยกเป็นชายจำนวน ๑,๕๓๗ คน แยกเป็นหญิง จำนวน ๑,๖๐๗ คน และมีจำนวนครัวเรือน ๗๔๕ ครัวเรือน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร์ อำเภอเชียงใน ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวมจำนวนประชากร (คน)	จำนวนครัวเรือน (หลัง)
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๑	บ้านแดงหม้อ	๓๕๙	๔๕๑	๘๑๐	๑๗๘
๒	บ้านแดงหม้อ	๔๐๕	๔๓๐	๘๓๕	๑๙๒
๓	บ้านบุตร	๑๓๑	๑๓๐	๒๖๑	๗๑
๔	บ้านบุตร	๑๘๗	๑๕๗	๓๔๔	๙๒
๕	บ้านทุ่ง	๒๕๓	๒๒๒	๔๗๕	๑๑๒
๖	บ้านทุ่ง	๒๐๒	๒๑๗	๔๑๙	๑๐๐
รวม		๑,๕๓๗	๑,๖๐๗	๓,๑๔๔	๗๔๕



#### ๔. การศึกษา

สถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีสถานศึกษาจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

๑. โรงเรียนนาคำวิทยา เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - ตอนปลาย
๒. โรงเรียนบ้านแดงหม้อ เปิดสอนระดับประถมศึกษา
๓. โรงเรียนบ้านบุตร เปิดสอนระดับประถมศึกษา
๔. โรงเรียนบ้านทุ่ง เปิดสอนระดับประถมศึกษา
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านทุ่ง

#### ๕. การสาธารณสุข

การดำเนินงานด้านสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีหน่วยงานพยาบาล ที่ให้บริการประชาชนในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๒ แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแดงหม้อ
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบุตร



#### ๖. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีหน่วยให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลแดงหม้อ จำนวน ๖๑ คน

#### ๗. ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกอบอาชีพ ทำนา ปลูกยางพารา ปลูกพริก หอม กระเทียม และอาชีพการประมง

หน่วยงานธุรกิจในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ดังนี้

- \* ร้านขายของชำ จำนวน ๒๒ ร้าน
- \* โรงสี จำนวน ๔ แห่ง
- \* โรงน้ำดื่ม จำนวน ๗ แห่ง
- \* บัณฑิตน้ำมันหยอดเหรียญ จำนวน ๖ แห่ง



## ๘. รายนามผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นายสัมพันธ์ ชมภูพื่น	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๔
๒. นายอำนาจชัย ทูมวงษ์	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๔๘
๓. นายสมชาย สายเสมา	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๕๖
๔. นายอนุวัฒน์ ภูวก	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๔
๕. นายสมชาย สายเสมา	ดำรงตำแหน่ง	พ.ศ. ๒๕๖๕ - ปัจจุบัน

## ๙. นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

(๑) นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนการก่อสร้างถนนภายในตำบลแดงหม้อ เช่น ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ให้ครอบคลุม สนับสนุนการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีภายในตำบล ส่งเสริมระบบปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน สนับสนุนการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง และส่งเสริมการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

(๒) นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่ และส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่

(๓) นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้รับความพร้อมก่อนวัยเรียน เสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

(๔) นโยบายการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข ดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมตามกรอบอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมการฝึกอบรม ทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริม สนับสนุนงานด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมและบูรณาการการจัดระเบียบชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

(๖) นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารงานองค์กรท้องถิ่น ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต. ดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในอาคารสถานที่ให้เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ การศึกษาดูงานทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

## ๑๐. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๑๑. กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรာ ดังนี้

โดยมี นายบรรจง คำแดง ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และนางนิภาพร นนนารณ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>	<b>จำนวน ๖ คน</b>
ข้าราชการ	จำนวน ๕ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ คน
<b>กองคลัง</b>	<b>จำนวน ๖ คน</b>
ข้าราชการ	จำนวน ๔ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ คน
<b>กองช่าง</b>	<b>จำนวน ๕ คน</b>
ข้าราชการ	จำนวน ๒ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ คน
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>จำนวน ๘ คน</b>
ข้าราชการ	จำนวน ๖ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ คน

## หน่วยตรวจสอบภายใน

ข้าราชการ

จำนวน ๑ คน

จำนวน ๑ คน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏ แก่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรองรับบุคลากรและสนองตอบ ต่อการให้บริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้ง การจัดการเรียนการสอน ในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ รวมไปถึงการพัฒนา ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์ เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชน มีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล ส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้านที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็น “ตำบลน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ของตำบลแดงหม้อ



### ส่วนที่ ๓

#### การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้วนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาวิเคราะห์ จุดแข็ง (S : Strength) จุดอ่อน (W : Weakness) โอกาส (O : Opportunity) และอุปสรรค (T : Threat) ตามหลักการ SWOT Analysis เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้สามารถ กำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจน ผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการดำเนินภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

<b>S</b> : Strength จุดแข็ง	<b>W</b> : Weakness จุดอ่อน	<b>O</b> : Opportunity โอกาส	<b>T</b> : Threat ข้อจำกัด
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการทำงานร่วมกัน ทั้งฝ่ายท้องถิ่น และฝ่ายท้องถิ่น</li> <li>◆ มีลักษณะภูมิประเทศเหมาะสมกับการส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</li> <li>◆ มีพื้นที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์</li> <li>◆ มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ</li> <li>◆ ขาดแหล่งความรู้ด้านวิชาการในการส่งเสริมอาชีพ</li> <li>◆ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการจัดการด้านการผลิต การตลาด</li> <li>◆ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>◆ ขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>◆ หน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกองค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณ และวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด</li> <li>◆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง</li> <li>◆ มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้าทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้น ทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น</li> <li>◆ การรวมกลุ่ม ขาดความต่อเนื่อง ขาดความเข้มแข็ง</li> <li>◆ อบต.แดงหม้อ ไม่มีการพัฒนา ด้านการตลาด แหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมือง</li> <li>◆ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตภาคเกษตรกรรม เน้นความสะดวก การใช้สารเคมีเพิ่มขึ้น</li> <li>◆ ชุมชนขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ</li> </ul>

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน



## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

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

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)



### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ

มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

## ๑. เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

◆ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จำนวน ๒๘ ราย ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

◆ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

◆ ระดับความสำเร็จในการนำความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม และสมรรถนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

● การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานจ้างที่ได้รับการจ้างใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการหรือการปฏิบัติงาน

● การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

● การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

◆ การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



◆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

◆ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรอาจจะกระทำได้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (Personnel development strategy)

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความสุขในองค์กร

## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกององค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ

- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ ความต้องการของบุคลากรต่อไป

- ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

- ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

- กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับ ภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ส่วนที่ ๖

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<b>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM</b>				
๑.	การวางแผนกำลังคน	- ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๒.	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียไปโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรมและมีความโปร่งใส	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาและลงมติ โดยเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<b>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM (ต่อ)</b>				
	<p>การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส (ต่อ)</p>	<p>๔. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ร่วมกันจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯ ที่กำหนด ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยลงลายมือชื่อรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๕. องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>
๔.	<p>การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>



ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<b>๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM (ต่อ)</b>				
	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียมตู้ยาสามัญประจำบ้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
<b>๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) : HRD</b>				
๑.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๒.	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร	๑. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด ๒. การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ตามสายงานหรือตามความสนใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งอยู่ทั้งหมด	๓๗๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
			ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗





