

นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงระ
อำเภอสายบุรี จังหวัดปทุมธานี

คำนำ

หน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านที่มีความสำคัญนั้นคือองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อเข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นและรับทราบปัญหาของคนในชุมชน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคณา

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จะนำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะกรรมการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

สารบัญ

- บทที่ ๑ บททั่วไป
- หลักการและเหตุผล
 - วัตถุประสงค์
 - เป้าหมาย
- บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ
- วิสัยทัศน์
 - พันธกิจ
 - ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา
 - ข้อมูลทั่วไป
 - สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ
- บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
- บทที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง
 - ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ
 - ด้านสวัสดิการ
 - กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
 - วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
 - โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- บทที่ ๕ การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี

บทที่ ๑

บททั่วไป

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงานในแต่ละองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การทำงานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี
- ๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒.๓ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๔ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานส่วนตำบล

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ
ระยะสั้น

ผู้บริหาร

- ๓.๑.๑ การบริหารงานขององค์กรมีความโปร่งใส มีความยุติธรรม
- ๓.๑.๒ พนักงานมีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- ๓.๑.๓ นโยบายของผู้บริหารได้รับการตอบสนองและปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้

พนักงานส่วนตำบล

- ๓.๑.๔ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๑.๕ พนักงานสายงานผู้ปฏิบัติได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๑.๖ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๑.๗ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

ประชาชน

- ๓.๑.๘ ประชาชนได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว
- ๓.๑.๙ ประชาชนพึงพอใจการให้บริการของพนักงาน
- ๓.๑.๑๐ ปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไข

ความคาดหวังในการบริหารบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปิยะ
ระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ การปฏิบัติงานมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนนำไปสู่ความเป็นเลิศ

๓.๒.๒ ปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืน

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ

๓.๒.๔ องค์กรมีความน่าอยู่

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้

๓.๒.๖ ปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืน

๓.๒.๗ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีละมีความโปร่งใส

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นแหล่งสินค้าเกษตร มีคุณภาพชีวิตที่ดี ความรู้ทันสมัย การคมนาคมสะดวก ประชาชนมีสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑. ให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
๒. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติพื้นฐานในการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. สนับสนุนพัฒนาระบบสาธารณสุข
๖. จัดให้มีและบำรุงรักษา ถนนหนทาง และสาธารณูปโภคต่างๆ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน

- ๑.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑.๒ แผนงานการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและสังคมให้มีคุณภาพ

- ๒.๑ แผนงานการศึกษา
- ๒.๒ แผนงานสาธารณสุข
- ๒.๓ แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๒.๔ แผนงานเคหะและชุมชน
- ๒.๕ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๒.๖ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ
- ๒.๗ แผนงานงบกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

- ๓.๑ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๔.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ แผนงานการศึกษา

๔.๓ แผนงานเคหะและชุมชน

๔.๔ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๕ แผนงานงบกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ แผนงานการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

๗.๑ แผนงานรักษาความสงบ

ข้อมูลทั่วไป

-สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

อาณาเขต

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลแป้น

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลเตราะบอน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลตะบิ้ง และตำบลปะเสยะวอ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลทุ่งคล้า

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตความรับผิดชอบ มี ๔ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านบือระ	ผู้ปกครอง	นายสาเฮาะ ดาแม	กำนัน
หมู่ที่ ๒	บ้านกอดอ	ผู้ปกครอง	นายอารง อามะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านบาโงยือริง	ผู้ปกครอง	นายสัมสูติง สารเอง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านซื่อบือแร	ผู้ปกครอง	นายนามะรุสลาม สารเอง	ผู้ใหญ่บ้าน

จำนวนประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ มีทั้งสิ้น ๓,๑๗๙ คน แยกเป็น ชาย ๑,๕๗๙ คน หญิง ๑,๖๐๐ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๑๓ คน/ตารางกิโลเมตร โดยแยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านบือระ	๖๐๘	๖๐๕	๑,๒๑๓	๒๔๗
๒	บ้านกอดอ	๑๔๐	๑๗๙	๓๑๙	๘๒
๓	บ้านบางไผ่	๓๘๙	๓๘๗	๗๗๖	๑๗๙
๔	บ้านชือบือแร	๔๔๒	๔๒๙	๘๗๑	๑๘๖
รวมทั้งสิ้น		๑,๕๗๙	๑,๖๐๐	๓,๑๗๙	๖๙๔

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ในปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน และได้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนน ตรอก ซอยต่าง ๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบือระทุกสาย

การประปา

การประปาหมู่บ้าน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ ปัจจุบันที่ใช้งานได้ หมู่ที่ ๒,๓,๔ และในหมู่ที่ ๑ กำลังดำเนินการในการจัดทำประปาหมู่บ้าน

การสื่อสารและโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๘ ตู้
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขสาขา ๑ แห่ง
- อินเทอร์เน็ตประจำตำบล ๑ แห่ง

ถนน ท่อระบายน้ำ และทางเท้า

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ เป็นตำบลที่อยู่ติดถนนทางหลวงชนบทสาย ปน. ๓๐๓๓ กะลาพอ - จะเข้ตก สำหรับถนนเข้าสู่หมู่บ้านเป็นถนนลาดยาง คสล. ถนนหินคลุกและบางส่วนเป็นลูกรัง โดยแยกไว้ดังนี้

- ถนนลาดยาง ๓ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๙ สาย
- ถนนลูกรัง ๖ สาย
- ถนนหินคลุก ๒ สาย
- ทางเท้า ๓ สาย

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำคลอง ๒ สาย

- บึง หนอง และอื่น ๆ - แห่ง

ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร เป็นอาชีพหลักและรับจ้างทั่วไป, ค้าขาย ส่วนใหญ่ปลูกยางพารา

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

- ธนาคาร - แห่ง
- โรงแรม - แห่ง
- บิมน้ำมันและก๊าซ - แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม - แห่ง
- โรงสีข้าว ๑ แห่ง

ด้านสังคม

การศาสนา

ประชาชนในตำบลบือระ นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ ๑๐๐ และไม่มีมัสยิด จำนวน ๔ แห่ง คือ

- มัสยิดอัลตักวา หมู่ที่ ๑
- มัสยิดกอดอ หมู่ที่ ๒
- มัสยิดอัศซอมาติยาตุลยัลลิสมียะฮ์ หมู่ที่ ๓
- มัสยิดซื่อบือแร หมู่ที่ ๔

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ โรงเรียน
- โรงเรียนมัธยมศึกษา - โรงเรียน
- โรงเรียนสอนศาสนา (ตาดีกา) ๔ โรงเรียน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๕ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

โดยแยกรายละเอียดได้ ดังนี้

- โรงเรียนประถมศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ มีโรงเรียนในพื้นที่ระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านบือระ และโรงเรียนบ้านบาโงยือริง ซึ่งมีจำนวนบุคลากรและนักเรียน

การสาธารณสุข

ตำบลบือระ มีสถานีอนามัยประจำตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่บ้านบาโงยือริง หมู่ที่ ๓

**สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วนขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งแนวทางแก้ไข โดยสภาพทั่วไปของ เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระ แบบองค์รวม แบบองค์รวมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต ด้านสังคม ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของตำบลบือระ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและ คุณภาพชีวิต
๒. มีสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
๓. ประชากรมีพื้นฐานความรู้ในการผลิตทางการเกษตร
๔. ผู้นำชุมชนสมานสามัคคี ไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารพัฒนา
๕. ประชาชนนับถือศาสนาอิสลาม ๑๐๐% ซึ่งมีประเพณีวัฒนธรรมเดียวกัน
๖. มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง และสถานศึกษาภาคบังคับในพื้นที่ตำบล สามารถ รองรับการเรียนรู้ภาคบังคับของนักเรียนได้อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม และระดับของพื้นที่ต่ำกว่าตำบลข้างเคียง จึงทำให้น้ำฝน เกิดน้ำท่วมขัง
๒. ส่วนใหญ่ประชาชนมีการศึกษาต่ำ เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อ
๓. ระบบชลประทานไม่เอื้อต่อการเพาะปลูก
๔. ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพที่ เข้มแข็งได้

โอกาส (Oppertunities : O)

๑. รัฐบาลสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์จังหวัด สนับสนุนการพัฒนาของท้องถิ่น
๓. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่เมืองและจังหวัดอื่นได้สะดวก สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

อุปสรรค (Treat : T)

๑. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองไม่เพียงพอในการบริหารงาน
๒. การจำหน่ายสินค้าการเกษตรส่วนใหญ่ต้องผ่านคนกลาง
๓. ขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินงาน

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงพระ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง 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 และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- ๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- ๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๔

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารขับเคลื่อนองค์กร การกำหนดกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์ ๑. ปรับปรุงระบบงาน โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๓. นำผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๔. เสริมสร้างความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง ทันท่วงที มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างทักษะระยะศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและระดับการปฏิบัติ

๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความรวดเร็ว ทันท่วงทีและถูกต้องครบถ้วน ลดขั้นตอนการทำงานเอกสารและเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และวางแผนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓. ส่งเสริมความรู้ด้านการใช้งานระบบสารสนเทศให้กับพนักงานในองค์กร

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีโดยการให้สิ่งจูงใจ ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสมภายใต้ที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

กลยุทธ์ ๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย ชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๔. ยกย่อง ส่งเสริมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบ
๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้วางแผนและติดตามการบริหารงานบุคคล
๓. การบริหารงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและโปร่งใส
๔. การจัดสรรอัตรากำลังที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยมีอัตรากำลังในระยะการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างที่ต้องกำหนดส่วนราชการที่มีอยู่เดิม ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานที่ทางราชการมอบหมาย- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ / การจัดทำงบประมาณ- งานการจัดเก็บและวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร- งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๔ งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์เยาวชน- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานที่ทางราชการมอบหมาย- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผนพัฒนา- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ / การจัดทำงบประมาณ- งานการจัดเก็บและวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร- งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๔ งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์เยาวชน- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานศูนย์วัฒนธรรม- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนการควบคุม เบิกจ่ายเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สินและ แผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต / ค่าปรับ - งานทะเบียนคุมผู้เสียภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม และบัณฑิตศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน และบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนการควบคุม เบิกจ่ายเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต / ค่าปรับ - งานทะเบียนคุมผู้เสียภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สินและ แผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสถาปัตยกรรม และบัณฑิตศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ / บำบัดน้ำเสีย - งานจัดตกแต่งสถานที่ / งานสวนสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้างปรับปรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ - สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ - ระบบการรักษาความสะอาด - ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและสวัสดิการ</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม - งานส่งเสริมและสนับสนุน <p>ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา 	<p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ / บำบัดน้ำเสีย - งานจัดตกแต่งสถานที่ / งานสวนสาธารณะ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้างปรับปรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ - สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ - ระบบการรักษาความสะอาด - ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและสวัสดิการ</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถม - งานส่งเสริมและสนับสนุน <p>ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา 	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (รับโอน)
	สำนักงานปลัด								
๒.	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๖.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑.	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๔.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๘.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสณ.)
	กองการศึกษา								
๒๐.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสณ.)
๒๒.	ครู (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓.	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๒๓	๒๔	๒๔	๒๔	+๑	-	-	

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. เป็นส่วนใหญ่๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สินเฉพาะตัว๔. ขาดความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานตำแหน่งของตัวเองในระบบแห่งที่เปลี่ยนไป
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต. ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีระดับเงินเดือน/ค่าจ้างรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. บริบทของพื้นที่ยากต่อการทำงาน๔. เส้นทางความก้าวหน้าจำกัด ยาก ในระบบแห่ง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรที่เป็นพนักงานมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพที่จะมาปฏิบัติงานตำแหน่งที่มี๒. มีอัตราตำแหน่งว่างมาก๓. มีอัตราการโอน ย้ายของพนักงานส่วนตำบลสูงเนื่องเป็นคนนอกพื้นที่
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ส่วนราชการภายนอกและประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. บุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระได้จัดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยจัดประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไป ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ซึ่งได้พิจารณาทบทวนแล้วว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบ ๓๖๐ องค์ฯ เปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ

- ผู้อำนวยการกองคลัง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ

- ผู้อำนวยการกองช่าง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ

สายงานวิชาการ ได้แก่

- สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ อัตรา

สายงานทั่วไป ได้แก่

- สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ซึ่งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท และองค์การบริหารส่วนตำบลปือระซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ อัตรา

(๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ อัตรา

ครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปือระมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและนายพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบ การศึกษาของเด็กประถม การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตรสื่อการเรียนการสอน การติดตามประเมินผล งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

บทที่ ๕

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัด อบต. เป็น ประธาน
๒. หัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็น กรรมการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบือระเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลบือระรับทราบเพื่อพิจารณา