

แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จะนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดทำแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป
ขององค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์

๑

บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๒๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒๗

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๗

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๘

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๘

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒๘

และหลักเกณฑ์การพัฒนา

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ประชุมคณะทำงาน
- การดำเนินการตามขั้นตอนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ภาคผนวก

๒๙

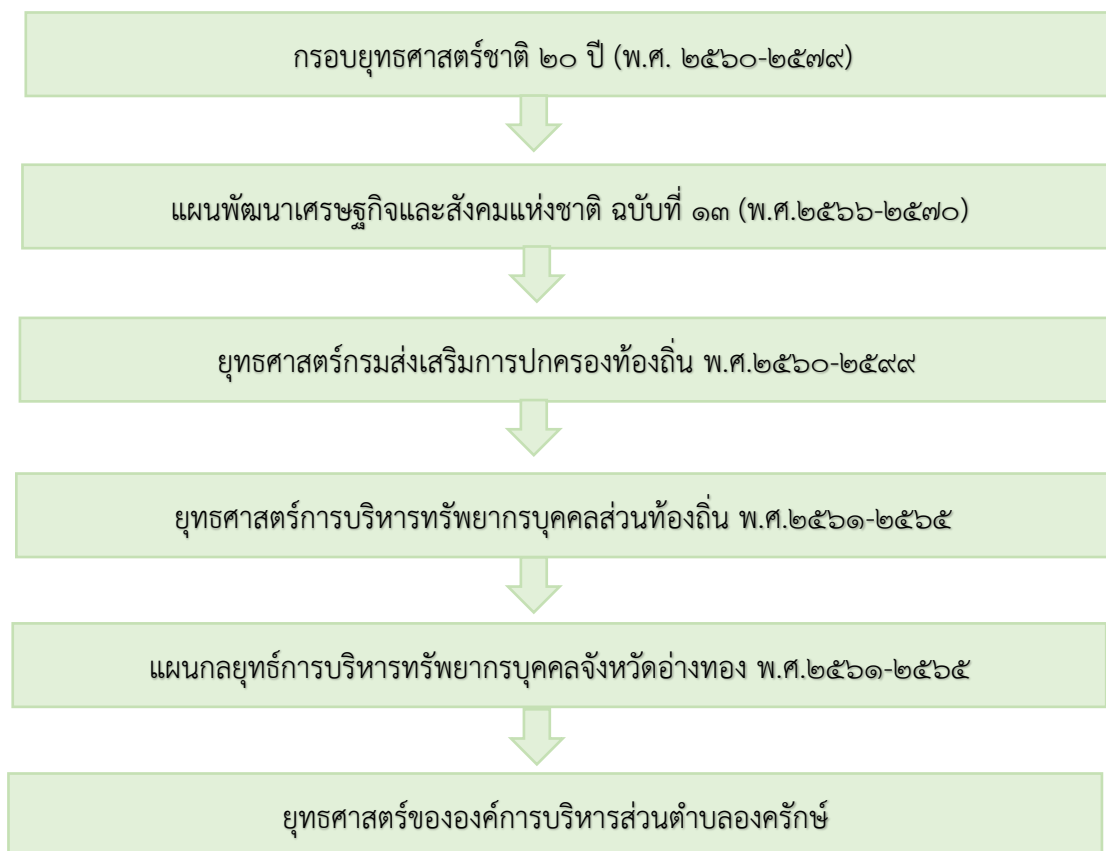
ประกาศใช้แผนฯ

รายงานการประชุม

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาใน ทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการมีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วยหลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก็คือการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้วยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วิสัยทัศน์ : "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ยอมรับและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๐ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๑ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๒ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ พื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม บทบาทของการมีส่วนร่วม และเป็นธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาชนสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน"

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบ

ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กรมส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูงเป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตดังนี้

วิสัยทัศน์

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลองครักษ์

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลองครักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และการพัฒนาคนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์เพื่อการพัฒนา

๑. มีระบบสาธารณูปโภค ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้นและลดรายจ่าย
๓. ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. สังคม ชุมชน มีสภาวะแวดล้อมที่ดีประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๖. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๗. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. ข้อมูลทั่วไป

๒.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของตำบลองค์กรักษ์

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพธิ์ทอง ไปทางทิศเหนือ ระยะทางประมาณ ๙ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๗๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐ ของพื้นที่อำเภอ แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านองค์กรักษ์
- หมู่ที่ ๒ บ้านดงกระทอน
- หมู่ที่ ๓ บ้านคลองวัดไทรย์
- หมู่ที่ ๔ บ้านทองคั่ง
- หมู่ที่ ๕ บ้านองค์กรักษ์
- หมู่ที่ ๖ บ้านหงส์
- หมู่ที่ ๗ บ้านประตูดิน
- หมู่ที่ ๘ บ้านทางคลอง

แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์ ตำบลองครักษ์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง มีอาณาเขต ดังนี้ พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่ม บางส่วนอยู่ใกล้แม่น้ำน้อย ทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก มีทางหลวงแผ่นดิน สาย ๓๔๕๔ ผ่านในพื้นที่ โดยแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำน้อย ซึ่งเป็นแม่น้ำ น้ำสายหลักไหลผ่านทางทิศตะวันออก โดยมีการปรับปรุงแหล่งน้ำโดยการขุดลอกคูนาส่งน้ำ เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมสำหรับการเกษตรต่อไป อาชีพส่วนใหญ่รับจ้างทั่วไป รองลงมาคือ ทำนา ทำสวน และค้าขาย

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลจำลอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง และตำบลถอนสมอ อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางคลองระบายน้ำโรงสูบน้ำ ๑ ซ้าย ๒ ซ้าย ที่ปากคลองบ้านหงษ์ บริเวณพิกัด P S ๔๘๖๒๙๑ ไปทางทิศเหนือ ตามแนวคลองระบายน้ำ ถึงบริเวณพิกัด P S ๔๙๐๓๐๐ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงคลองชลประทาน บริเวณพิกัด P S ๕๑๐๓๑๐ ไปทางทิศเหนือตามแนวบ้านเรือนราษฎรถึงกึ่งกลางแม่น้ำน้อย บริเวณพิกัด P S ๕๑๔๓๑๙ รวมระยะทางทิศเหนือประมาณ ๔ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีแนวเขต เริ่มต้นจากกึ่งกลางแม่น้ำน้อย บริเวณพิกัด P S ๕๒๖๒๖๐ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวถนนถึงถนนคันคลองชลประทาน ๑ ขวา บริเวณพิกัด P S ๕๒๖๒๕๗ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามคันนา สิ้นสุดที่คลองระบายน้ำ โรงสูบน้ำ ๑ ซ้าย ๒ ซ้าย บริเวณพิกัด P S ๔๙๙๒๖๕ รวมระยะทางทิศใต้ประมาณ ๓ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลพระงาม อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และตำบลบางระกำ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางแม่น้ำน้อย บริเวณพิกัด P S ๕๑๔๓๑๙ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามกึ่งกลางแม่น้ำน้อย สิ้นสุดที่กึ่งกลางแม่น้ำน้อย บริเวณพิกัด P S ๕๒๖๒๖๐ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๗.๓ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง และตำบลจำลอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากคลองระบายน้ำ โรงสูบน้ำ ๑ ซ้าย ๒ ซ้าย บริเวณพิกัด P S ๔๙๙๒๖๕ และไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวคลองระบายน้ำ ถึงกึ่งกลางคลองระบายน้ำ บริเวณพิกัด P S ๔๘๓๒๘๓ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตัดผ่านทุ่งนา สิ้นสุดที่กึ่งกลางคลองระบายน้ำปากคลองบ้านหงษ์ บริเวณพิกัด P S ๔๘๖๒๙๑ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๓.๖ กิโลเมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

จัดอยู่ในโซนร้อนและชุ่มชื้น เป็นแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู โดยได้รับอิทธิพลจากลม มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ทำให้อากาศหนาวเย็น และแห้งแล้ง ในช่วงนี้และได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายน ทำให้มี เมฆมากและฝนตกชุกในช่วงนี้

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะสำหรับการเพาะปลูก การปลูกข้าว ไร่ ทำนาและทำสวน

(๒) ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านองค์กรักษ์
- หมู่ที่ ๒ บ้านดงกระทอน
- หมู่ที่ ๓ บ้านคลองวัดไทรย์
- หมู่ที่ ๔ บ้านทอ้งคั้ง
- หมู่ที่ ๕ บ้านองค์กรักษ์
- หมู่ที่ ๖ บ้านหงษ์
- หมู่ที่ ๗ บ้านประตูดิน
- หมู่ที่ ๘ บ้านหางคลอง

รายชื่อกำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน

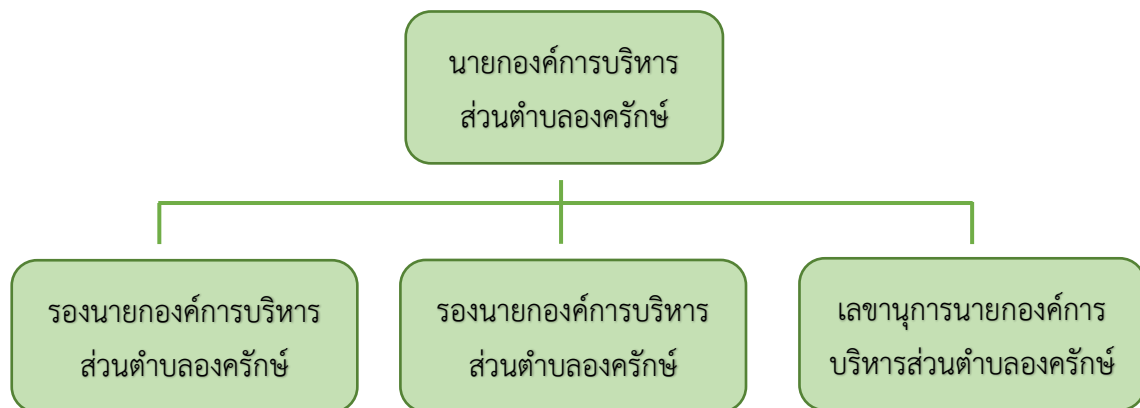
หมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเลขโทรศัพท์
หมู่ที่ ๔	กำนันนางสาวชุตติกาญจน์ พักสุข	๐๘๑-๑๙๖-๙๖๖๘
หมู่ที่ ๑	นายขันโท ดีวิญญา	๐๘๙-๒๔๒-๗๗๔๗
หมู่ที่ ๒	นายเสกสันต์ พักทอง	๐๘๙-๕๓๒-๑๘๓๗
หมู่ที่ ๓	นางสาวสุพรรณนา ทิมาภรณ์	๐๖๕-๐๒๖-๕๔๕๖
หมู่ที่ ๕	นายจิระวัฒน์ แซ่มซ้อย	๐๙๙-๓๖๔-๒๖๖๓
หมู่ที่ ๖	นายเทพพิทักษ์ อ่ำคิด	๐๙๑-๗๘๙-๑๒๕๙
หมู่ที่ ๗	นางสาวเพ็ญทิพย์ แผ่่งกลิน	๐๘๑-๗๕๗-๘๗๖๗
หมู่ที่ ๘	นายรัฐธีร์ พินโย	๐๘๘-๔๖๑-๗๗๑๙

๒.๒ การเลือกตั้ง

ตำบลองค์กรักษ์ แบ่งเขตเลือกตั้งเป็น ๘ หน่วยเลือกตั้ง ประกอบด้วย

๑. หน่วยเลือกตั้งที่ ๑ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๑ ณ ศาลาการเปรียญวัดท่าสามัคคี
๒. หน่วยเลือกตั้งที่ ๒ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๒ ณ ศาลา SML วัดกุฎีสูง (ร้าง)
๓. หน่วยเลือกตั้งที่ ๓ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๓ ณ ศาลาการเปรียญวัดจุฬามณี
๔. หน่วยเลือกตั้งที่ ๔ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๔ ณ ศาลาการเปรียญวัดทองกลาง
๕. หน่วยเลือกตั้งที่ ๕ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๕ อาคารส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
๖. หน่วยเลือกตั้งที่ ๖ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๖ ณ อาคารศูนย์วิสัยทัศน์
๗. หน่วยเลือกตั้งที่ ๗ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๗ ณ ศาลาอเนกประสงค์
๘. หน่วยเลือกตั้งที่ ๘ บ้านองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๘ ณ ศาลาอเนกประสงค์

โครงสร้างคณะผู้บริหาร



๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

๑.๒ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๒ คน

มาจากการแต่งตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

๑.๓ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๒ คน

มาจากการแต่งตั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

รายชื่อคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นายกเสน่ห์ ดาวเรือง	นายก อบต.องค์กรักษ์	๐๘๙-๙๐๐-๙๑๕๘
๒	นางสาวจุฑาทิพย์ จันทร์ทอง	รองนายก อบต.องค์กรักษ์	๐๖๔-๑๘๑-๓๙๓๙
๓	นายदनัย เชื้อนาค	รองนายก อบต.องค์กรักษ์	๐๘๗-๑๑๖-๙๔๕๕
๔	นายสามารถ พิทักษ์	เลขานุการนายก อบต.องค์กรักษ์	๐๙๕-๗๓๐-๐๙๐๙

๒. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ ประกอบด้วย

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๘ หมู่ละ ๑ คน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘ คน ประกอบด้วย

๒.๑ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

๒.๒ รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกตั้งจากประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

๒.๓ เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๑ คน

มาจากการเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

๒.๔ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ จำนวน ๕ คน

ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	นางสาวสุทิสรา อนันตกุล	ประธานสภา อบต.องค์กรักษ์ สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๖	๐๘๒-๓๒๘-๙๖๓๕
๒	นายพินิจ ภู่วิจิตร	รองประธานสภา อบต.องค์กรักษ์ สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๘	๐๙๖-๙๕๕-๔๒๙๙
๓	นายพิทักษ์ แก้วอนันต์	เลขานุการสภา อบต.องค์กรักษ์ สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๕	๐๘๙-๒๔๐-๐๗๐๔
๔	นายอดุลย์ อ่ำทับทิม	สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๑	๐๘๗-๑๑๙-๕๖๐๓
๕	นายพ่ายพ์ รักคำ	สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๒	๐๘๖-๑๗๑-๓๘๗๘
๖	นายวันชัย ดีวิญญา	สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๓	๐๘๙-๐๖๐-๑๘๙๕
๗	นายอำนาจ โฆษกบุตร	สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๔	๐๘๔-๗๗๕-๙๖๙๑
๘	นางสุนามรา เชื้อจ้อย	สมาชิกสภา อบต.องค์กรักษ์ หมู่ที่ ๗	๐๘๙-๐๘๗-๗๔๗๑

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประชากร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอโพธิ์ทอง ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖)

ประชากรรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔,๘๕๐ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒,๒๙๗ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๒,๕๕๓ คน
จำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๕๕๓ หลังคาเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	จำนวน ๗๖๓ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔๐๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓๕๘ คน
ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘-๖๐ ปี	จำนวน ๒,๗๘๓ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๓๗๗ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑,๔๐๖ คน
ช่วงอายุต่ำกว่า ๖๐ ปี	จำนวน ๑,๓๐๔ คน
ชายรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๑๕ คน
หญิงรวมทั้งสิ้น	จำนวน ๗๘๙ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๔,๘๕๐ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
โรงเรียนวัดท่าสามคี่			
โรงเรียนวัดทองกลาง			
โรงเรียนวัดสุวรรณราชหงส์			
๑.๒ โรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน	๑	แห่ง
โรงเรียนวัดสุวรรณราชหงส์			

๔.๒ การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลองค์กรักษ์			
อัตราการไข้สัปดาห์ละ ๑๐๐			

๔.๓ อาชญากรรม

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีป้อมยามตำรวจ (หน้าวัดยางมณี) จำนวน ๑ แห่ง

๔.๔ ยาเสพติด

ศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ระดับตำบล/ระดับอำเภอ

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

๑.๑ ศูนย์บริการคนพิการตำบลองค์กรักษ์ (ศูนย์ OSCC) ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๕ ตำบลองค์กรักษ์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๑.๒ ศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบลองค์กรักษ์ (ศูนย์ OSCC) ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรักษ์ หมู่ที่ ๕ ตำบลองค์กรักษ์ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ใช้คมนาคมทางบกเป็นหลัก มีถนนสายหลัก คือ ถนนลาดยาง จำนวน ๒ สาย คือ

๑.๑ ถนนลาดยาง ของกรมทางหลวง สายเสนา - ชันสูตร หมายเลข ๓๔๕๔ เลียบเส้นคลองชลประทาน

๑.๒ ถนนลาดยาง ของกรมทางหลวงชนบท หมายเลข ๓๔๕๔ บ้านหงส์ - หนองจิก เลียบเส้นคลองชลประทาน

๑.๓ ถนนลาดยาง เลียบแม่น้ำน้อยฝั่งตะวันตก หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๗

๑.๔ จำนวนถนนลูกรัง ๙ สาย

๑.๕ จำนวนถนนคอนกรีต ๕ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

หมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๘ หมู่บ้าน ครั้วเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑,๕๙๓ ครั้วเรือน

๕.๓ การประปา

๑.๑ มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง

๑.๒ ครั้วเรือนที่มีน้ำประปาใช้ จำนวน ๑,๕๙๓ ครั้วเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

ประชากรส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ มีแหล่งเสาส่งสัญญาณจำนวน ๖ แห่ง ไม่มีตู้บริการสาธารณะในพื้นที่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์โพธิ์ทองและเสาส่งสัญญาณระบบ Internet ของระบบ dtac, true, ais

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

การเกษตร ได้แก่ การทำนา ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชากรตำบลอรัญญิก เพราะมีความเหมาะสมด้านสภาพพื้นที่ แต่ละปีจะมีการทำนาเฉลี่ยแล้ว ครั้วเรือนละ ๓ ครั้ง

๖.๒ การประมง

ประชาชนจับสัตว์น้ำตามแหล่งน้ำในพื้นที่ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์

๖.๓ การปศุสัตว์

การเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะเลี้ยง แพะ วัว หมู เป็ด ไก่ ปลา เพื่อจำหน่ายและเป็นอาหาร

๖.๔ การบริการ

- ร้านขายของชำและสินค้าต่างๆ	จำนวน ๒๔ แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านอินเทอร์เน็ต	จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	จำนวน ๔ แห่ง
- ห้องเช่า	จำนวน ๘ แห่ง
- โรงงาน	จำนวน ๔ แห่ง
- โรงสี	จำนวน ๒ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

มีแหล่งท่องเที่ยวโบราณสถาน “วัดจุฬามณี” ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลอรัญญิก อำเภอบ้านโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๖.๖ อุตสาหกรรม

โรงงานรองเท้า หมู่ที่ ๗ ตำบลอรัญญิก อำเภอบ้านโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพภายในตำบลองค์กร มีทั้งหมดจำนวน ๓ กลุ่ม

หมู่ที่ ๑ กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์องค์กร ประธานกลุ่ม นางวรรณกร นาคโชติ

หมู่ที่ ๕ กลุ่มสมุนไพรและส่งเสริมอาชีพบ้านหงษ์ ประธานกลุ่ม นางมุกดา โตเต็ม

หมู่ที่ ๘ กลุ่มบ้านสวนธนวัฒน์ ประธานกลุ่ม นานประเสริฐ ม่วงย้อย

๖.๘ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือ ศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑) การจัดงานประเพณีสงกรานต์ (รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ)

๒) การจัดงานอุปสมบทหมู่เฉลิมพระเกียรติ

๓) การแข่งขันสวดยอดเรือยาวแห่งประเทศไทย

๔) การจัดงานเข้าวัดทำบุญในวันธรรมสวนะ

๕) การจัดงานแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๑) ภูมิปัญญาท้องถิ่น สมุนไพรสดโฮส ปราศจากยาพิษ

๒) ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษากลางเป็นภาษาประจำถิ่น

๗.๔ OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

๑) ดอกไม้ประดิษฐ์

๒) สมุนไพรสดโฮส

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ตำบลองค์กรมีแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น

๘.๒ ป่าไม้

ตำบลองค์กรไม่มีพื้นที่ป่าไม้

๘.๓ ภูเขา

ตำบลองค์กรไม่มีพื้นที่เป็นภูเขา

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์มีระบบชลประทานประชาชนสามารถทำการเกษตรได้

๓.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรนี้นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลองค์กรนี้ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรนี้ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรนี้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการ ตาม ภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุป ได้ดังนี้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานการเงินและงบประมาณ - งานสวัสดิการ - งานการประชุม - งานควบคุมบัญชีวัสดุ - งานควบคุมสถานที่ยานพาหนะ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานรักษาความสงบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือ ฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการเงินและงบประมาณ - งานสวัสดิการ - งานการประชุม - งานควบคุมบัญชีวัสดุ - งานควบคุมสถานที่ยานพาหนะ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานรักษาความสงบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <u>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <u>๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานป้องกันและควบคุมโรคระบาด - ๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑๑ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาเด็ก สตรี และผู้สูงอายุ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส - งานข้อมูล	๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <u>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <u>๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานป้องกันและควบคุมโรคระบาด ๑. สำนักปลัด อบต. <u>๑.๑๑ งานพัฒนาชุมชน</u> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาเด็ก สตรี และผู้สูงอายุ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส - งานข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล -	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานข้อมูล - งานวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษากีฬา และนันทนาการ - งานกีฬาและสันทนาการ - งานข้อมูล - งานวิชาการ - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๓ งานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมประเพณี ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

๕.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง แต่ละกองแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับขั้นจากหัวหน้าส่วน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปีระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร

ที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้น และชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ ของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุ แต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

จุดอ่อน

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่จะต้องทำต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) จากโครงสร้างของเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นได้ชัดว่าแหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐ เป็นหลักซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมาก การจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับตำบลใกล้เคียงอื่นๆ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่ค้างค้ำสะสมมานานตั้งแต่จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ ตามมาอีกมาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดความล่าช้า

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาอบต. มีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

- ๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบัน ทั้งประสิทธิภาพ และคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องใช้งาน
- ๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริม และ สนับสนุน ในการพัฒนา ตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการ ชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชน ในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้ อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหาร จัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้องที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตรประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคม ตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำกว่าเกณฑ์-การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้ งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้าน อื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไป ตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้อง กับภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลลองครักษ์ จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรฯ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) องค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีส่วนราชการที่มีนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน ส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการมิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามติดการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วน ราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการ ยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรฯ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนืองด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลองค์กรฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีการประชุมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์

ประเด็นนโยบาย แผนดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๑) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘- ๒๕๖๘ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหา และ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ ว่างให้เป็นปัจจุบันตาม กรอบอัตรากำลัง	- เพื่อวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ - เพื่อให้ตำแหน่ง ว่างตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม และปรับปรุง อัตรากำลังตาม ความจำเป็น ตำแหน่งว่ามี ปริมาณลดลง	- องค์กรมี อัตรากำลังที่ เหมาะสมและ ควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย - มีบุคลากร เพียงพอ เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่
๒) ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงาน และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้	- ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- องค์กรมีแนวทาง ในการบริหารงาน และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๓)ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑.จัดทำคู่มือและ เผยแพร่การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงาน ๒. จัดทำและเผยแพร่ รายละเอียดคู่มือ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งประจำ สายงานและพจนานุกรม สมรรถนะ	- เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน - เพื่อให้ทราบความ รับผิดชอบใน ตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง สมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง	ไม่ใช่	-ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมิน - บุคลากรได้ทราบ ถึงหน้าที่และความ รับผิดชอบของ ตนเอง	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า ๒.จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างของ พนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ บุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบ สิทธิประโยชน์ของ ตนเอง	ไม่ใช่	-ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	สำนักปลัด

ประเด็นนโยบาย แผนดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๕) ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูล สารตำบลของบุคลากร ในหน่วยงาน ๒.บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากร ในระบบ LHR ให้เป็น ปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้าน ข้อมูลของบุคลากร ในหน่วยงาน -เพื่อปรับปรุงข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้	-ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องใน ร ะ บ บ แ ล ะ เ ป็ น ปัจจุบัน	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่
๖) ด้านการส่งเสริม คุณภาพ ชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน บุคคล ประจำปี ๒๕๖๘	-เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรรวมพลังใน การรักษาความ สะอาดและดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม -เพื่อให้เกิดการ พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่องอยู่เสมอ	ไม่ใช้	- ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมีสุขลักษณะ ที่ดีในการทำกิจกรรม ร่วมกัน - มีการปรับปรุงและ พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๔) ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่ คู่มือสวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างของ พนักงานเทศบาล เช่น การลาของพนักงาน	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ บุคลากร - เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบสิทธิ ประโยชน์ของ ตนเอง	ไม่ใช่	-ตุลาคม ๒๕๖๖ถึง กันยายน๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- บุคลากรได้ทราบ เส้นทาง ความก้าวหน้า - บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่
๕)ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูล สารเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน ๒.บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	- เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้าน ข้อมูลของบุคลากร ในหน่วยงาน -เพื่อปรับปรุงข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่	-ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	จำนวน ๑ เล่ม	- ข้อมูลที่ถูกต้องใน ระบบ และเป็น ปัจจุบัน	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๖)ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน บุคคล ประจำปี ๒๕๖๘	- เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากร ร่วมพลังในการ รักษาความ สะอาดและดูแล รักษา สิ่งแวดล้อม - เพื่อให้เกิดการ พัฒนางาน อย่างต่อเนื่องอยู่ เสมอ	ไม่ใช้	- ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	๑ ครั้ง/ปี	- องค์กรมี สุขลักษณะที่ดีใน การทำงาน ร่วมกัน - มีการปรับปรุง และพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	สำนักปลัด งานการ เจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการกิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลองครักษ์

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ .- บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐%	- บุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนางาน	สำนักปลัดงานกา งานการ เจ้าหน้าที่
๒) ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช่	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	๑ เล่ม	- เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ	สำนักปลัด งานกา งานการ เจ้าหน้าที่
	๒. เผยแพร่ประมวลจริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช่		เผยแพร่ลงใน Website	- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	
	๓.โครงการอบรมให้ความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคี	ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท		บุคลากรเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐%	ในการปฏิบัติตน - เกิดความรักความสามัคคีในองค์กรเพื่อพัฒนา งานเสริมสร้าง องค์กรและสังคม	

แผนงาน/โครงการกิจกรรม แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญิก

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ	- เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ ตั้งไว้ ๓๐,๐๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม บุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ๘๐%	-บุคลากรพัฒนาตามแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล -บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาพัฒนางาน	สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ