

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร
อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร	๑
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๖
นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๖
นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๒๑
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๒๒
นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๒๕
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๖
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนานุเคราะห์	๓๐

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๕. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

"เมืองแห่งการเกษตร เขตปลอดอบายมุขและยาเสพติด คนดีมีคุณภาพ ปราศจากโรคร้าย
ชุมชนเข้มแข็งและน่าอยู่ เชิดชูศิลปและวัฒนธรรมท้องถิ่น"

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
๓. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
๖. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และคุณภาพชีวิต
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการที่ดี
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และปัญหาความยากจนลดลง
๒. เพื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดีที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๓. เพื่อผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ป่วยเอดส์ และผู้พิการต้องได้รับการดูแล
๔. เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติคงอยู่และปรับปรุงป่าเสื่อมโทรม
๕. เพื่อจัดสร้างพื้นที่สีเขียวแก่ตำบลเมืองเกษตร
๖. เพื่อให้มีทรัพยากรน้ำใช้ในการเกษตรกรรมที่เพียงพอได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดผลกระทบจากน้ำท่วม
๗. เพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์การเพียงพอทั่วถึง
๘. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เด็กทุกคนอยากเรียนต้องได้เรียน
๙. เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของชุมชนธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. เพื่อให้บริหารราชการ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
๑๑. เพื่อให้ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๒. เพื่อให้อบต.เมืองเกษตรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด
๑๓. เพื่อให้พนักงานอบต.เมืองเกษตรบริการด้วยรอยยิ้ม โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้
๑๔. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนท้องถิ่น

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และปัญหาความยากจนลดลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพสร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ล้นเอ่อเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฉาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้ง ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการที่ดี	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้การบริหารงานราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองคอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนท้องถิ่น

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๑. กลยุทธ์ให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๒. กลยุทธ์ให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ป่วยเอดส์ และผู้พิการต้องได้รับการดูแล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. กลยุทธ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติคงอยู่และปรับปรุงป่าเสื่อมโทรม
๒. กลยุทธ์การจัดสร้างพื้นที่สีเขียวแก่ตำบลเมืองเกษตร
๓. กลยุทธ์ให้มีทรัพยากรน้ำใช้ในการเกษตรกรรมที่เพียงพอได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดผลกระทบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑. กลยุทธ์พัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการเพียงพอทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๑. กลยุทธ์พัฒนาการศึกษาให้เด็กทุกคนอยากเรียนต้องได้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. กลยุทธ์เพิ่มพูนการเรียนรู้ของชุมชนธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการที่ดี

๑. กลยุทธ์ให้บริหารราชการ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
๒. กลยุทธ์ให้ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. กลยุทธ์ให้ อบต.เมืองเกษตร สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด
๔. กลยุทธ์ให้พนักงาน อบต.เมืองเกษตร บริการด้วยรอยยิ้ม โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนท้องถิ่น

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรกำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๑. กลยุทธ์ให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีมีคุณภาพตลอดภายในชีวิตและทรัพย์สินคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๒. กลยุทธ์ให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ป่วยเอดส์ และผู้พิการต้องได้รับการดูแล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. กลยุทธ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติคงอยู่และปรับปรุงป่าเสื่อมโทรม
๒. กลยุทธ์การจัดสร้างพื้นที่สีเขียวแก่ตำบลเมืองเกษตร
๓. กลยุทธ์ให้มีทรัพยากรน้ำใช้ในการเกษตรกรรมที่เพียงพอได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดผลกระทบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑. กลยุทธ์พัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการเพียงพอทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๑. กลยุทธ์พัฒนาการศึกษาให้เด็กทุกคนอยากเรียนต้องได้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. กลยุทธ์เพิ่มพูนการเรียนรู้ของชุมชนธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการที่ดี

๑. กลยุทธ์ให้บริหารราชการ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
๒. กลยุทธ์ให้ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. กลยุทธ์ให้ อบต.เมืองเกษตร สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด
๔. กลยุทธ์ให้พนักงาน อบต.เมืองเกษตร บริการด้วยรอยยิ้ม โปร่งใส รวดเร็วและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนท้องถิ่น

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรในการบริหารการจัดการ ๔ m

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน</p> <p>๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล</p> <p>๔. ประชากรมีประมาณสามพันกว่าคน หมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน ถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๕. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มดอกไม้จันทร์ ชมรมผู้สูงอายุ</p> <p>๖. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน</p> <p>๗. มีรถยนต์ราชการและรถกระบะเข้าไว้คอยช่วยเหลือประชาชน ๓ คัน</p>	<p>๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน เช่น การใช้งาน</p> <p>๒. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์</p> <p>๓. การเรียกใช้รถราชการทำได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ</p>
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อบต.ข้างเคียง เช่น รถดับเพลิงของเทศบาลข้างเคียง</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ</p>	<p>๑. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ อบต.จ่ายส่วนเพิ่ม</p> <p>๒. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน</p> <p>๓. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย</p> <p>๔. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น</p> <p>๕. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อบต.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อบต.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีควัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ</p>

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑.ออกขอบัญญัติของตนเองได้</p> <p>๒.มีงบประมาณเพียงพอ</p> <p>๓.มีแหล่งน้ำใต้ดินอยู่ในพื้นที่</p> <p>๔.บุคลากรมีคุณภาพ ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕.มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเน้นการมีส่วนร่วมมีแผนพัฒนาที่ชัดเจน</p> <p>๖.มีโครงการพัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งกักเก็บน้ำขนาดเล็ก เพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค</p> <p>๗.พื้นที่ตำบลเมืองเกษตรเหมาะกับการทำการเกษตรปลูกพืช เลี้ยงสัตว์</p> <p>๘.มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรให้แก่ประชาชน</p> <p>๙.ประชาชนมีความขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพและมีการพัฒนานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเกษตร</p>	<p>๑.ไม่มีระบบชลประทานในพื้นที่ขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒.การบริหารงบประมาณที่ไม่ตรงต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๓.การประชาสัมพันธ์เรื่องการใช้น้ำให้ประชาชนเข้าใจมีน้อย การจัดหาแหล่งน้ำใหม่ ๆ ยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๔.การจัดสรรงบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๕.งบประมาณในการพัฒนาศักยภาพไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๖.แหล่งน้ำตื้นเขิน ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำเพียงพอ</p> <p>๗.ไม่มีการวางแผนบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วน</p> <p>๘.ด้านการบริหารเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีทรัพยากรเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๙.ความต้องการของประชาชนมีมาก บริการได้ยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๑๐.ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรในหน้าแล้งขนาดของแหล่งน้ำในชุมชนมีไม่เพียงพอต่อภาคการทำ การเกษตรและอุปโภค</p> <p>๑๑.ผลผลิตราคาตกต่ำไม่คุ้มกับการลงทุนเกษตรกรขาดทุน</p>
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.แนวคิดพระราชดำริตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.มีการพัฒนาทางการเกษตร เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายให้จัด zoning การเกษตร</p> <p>๓.ด้านการเมือง มีการสนับสนุนและส่งเสริมโครงการตามแนวทางพระราชดำริให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด</p> <p>๔.มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p> <p>๕. มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น</p> <p>๖.รัฐบาลมีนโยบายให้ผลผลิตทางการเกษตรแปรรูปทั่วโลก</p>	<p>๑.ความไม่เข้าใจในแนวทางพระราชดำริและความไม่รู้ในการที่จะสานต่อการดำเนินงานตามแนวทางพระราชดำริ</p> <p>๒.ขาดความต่อเนื่องนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓.การส่งเสริมจากภาครัฐไม่มีความต่อเนื่อง ไม่มีการติดตามผลประเมินโครงการอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจที่แท้จริง</p> <p>๔.ในฤดูแล้งมีปริมาณน้ำน้อย ไม่สามารถนำน้ำมาใช้อุปโภคได้</p> <p>๕.ขอจำกัดตามกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการไม่ชัดเจน</p> <p>๖. ภัยพิบัติสภาพพื้นที่ เช่น ดินเค็ม ดินและป่าเสื่อม</p>

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๗. การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p> <p>๘. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมปลูกพืช เลี้ยงสัตว์</p> <p>๙. มีหน่วยงานอื่นๆเป็นพันธมิตร เช่น เกษตรอำเภอพัฒนาชุมชน</p> <p>๑๐. มีพื้นที่ทางการเกษตรมาก</p> <p>๑๑. รัฐบาลและภาคเอกชนให้ความสำคัญและส่งเสริมการจำหน่ายสินค้า OTOP</p> <p>๑๒. นโยบายการเจรจาการค้าระดับทวิภาคี (FTA) และพหุภาคี (WTO) ได้เปิดโอกาสให้สินค้าของประเทศคู่สัญญาสามารถส่งออกไปจำหน่ายได้ โดยไม่เสียภาษีนำเข้า</p>	<p>๗. สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ไม่เป็นไปตามฤดูกาลและเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้งวาตภัย ฯลฯ</p> <p>๘. ลักษณะดินในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย มีพื้นที่ดินเค็ม และดินขาดความอุดมสมบูรณ์</p> <p>๙. ผลผลิตการเกษตรต่อไร่น้อย ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้น</p> <p>๑๐. ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ</p> <p>๑๑. ปัญหาโรคระบาด ทั้งวัชพืช เพลี้ย และแมลง เกษตรกรต้องใช้สารเคมีทำให้ต้นทุนสูงขึ้น ในขณะที่จำนวนผลผลิตลดลง</p> <p>๑๒. เกษตรกรไทยยังเปราะบางที่ยังมีความอ่อนแอ ขาดความเชื่อมั่นตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน ขาดความสามารถในด้านการจัดการ ขาดโอกาส ขาดแคลนเงินทุน และความสามารถในการเข้าถึงปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานการผลิต จึงยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนาและเริ่มต้น รวมทั้งไม่สามารถสร้างเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑๓. เกษตรกร เน้นการเกษตรแบบเชิงเดี่ยว (ปลูกพืชชนิดเดียว) ทำให้ส่งผลกระทบต่อการผลิตและกลไกของตลาด</p> <p>๑๔. เกษตรกรขาดความรู้เรื่องการเกษตรแบบยั่งยืนและยังนิยมใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีกำจัดศัตรูพืชมากกว่าการทำ การเกษตรอินทรีย์</p>

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ด้านสังคม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญ นโยบายด้านการพัฒนาสังคม</p> <p>๒.มีเครือข่ายด้านสังคมโดยมี มี ส.อบต. อสม. เป็นตัวแทนของประชาชนในเขตพื้นที่</p> <p>๓.มีการส่งเสริมบทบาทของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสผู้พิการ เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๔.มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๕.อบต. สามารถบริหารได้โดยตรงผ่านสมาชิกสภาที่เป็นตัวแทนประชาชนในหมู่บ้านนั้นๆ</p> <p>๖.มีการพัฒนาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยการฝึกอาชีพทำให้สามารถเลี้ยงชีพได้</p> <p>๗.มีนโยบายในการพัฒนา เด็ก เยาวชน สตรี และคนพิการ</p> <p>๑๒.มีงบประมาณเพื่อใช้การดำเนินงาน</p> <p>๑๓.อบต.เมืองเกษตรสามารถเป็นแกนนำหลักในการบูรณาการกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ให้เขามามีส่วนรวมในการพัฒนาสังคม และสามารถดูแลเด็ก เยาวชนผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุได้</p> <p>๑๔.มีการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขพื้นฐานแก่อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อสม.) อย่างต่อเนื่องเหมาะสม</p> <p>๑๕.มีการรวมกลุ่มกิจกรรมด้านสุขภาพ</p> <p>๑๖.มีจำนวน อปพร. และตำรวจบานในพื้นที่พร้อมให้ความช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน</p> <p>๑๗.มีการส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับสวนราชการหน่วยงาน พร้อมในการป้องกันภัยและการช่วยเหลือผู้ประสบภัย</p> <p>๑๘.ผู้นำชุมชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามโครงการต่างๆที่จัดขึ้น</p>	<p>๑.การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน ประชาชนไม่ทั่วถึง และระบบการจัดเก็บฐานข้อมูลดีเพียงพอ</p> <p>๒.ขาดการสนับสนุนและความเข้าใจของแต่ละหมู่บ้าน ชุมชนอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ</p> <p>๓.ขาดการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างจริงจัง</p> <p>๔.งบประมาณที่จัดสรรด้านการพัฒนาสังคมมีน้อย ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ทั่วถึง</p> <p>๖.ประชาชนในชุมชนขาดความรู้และการพัฒนาในด้านอาชีพ</p> <p>๗.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมยังไม่ชัดเจนประชาชนใหญ่ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงกับข้อเท็จจริง</p> <p>๘.หมู่บ้านชุมชนขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๙.ปัญหาโรคไม่ติดต่อที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้นทำให้มีผู้เสียชีวิตเพิ่มมากขึ้น ไตแก่ โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง ฯลฯ</p> <p>๑๐.ประชาชนส่วนใหญ่ ขาดความรู้และความตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น</p> <p>๑๑.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาสังคมและแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๒.คณะกรรมการหมู่บ้านและผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>๓.การเปิดรับกระแสโลกาภิวัตน์ ประชาชนมีความตื่นตัวตระหนักในหน้าที่ สิทธิของตนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ และมีงบประมาณจากส่วนกลางลงมายังจังหวัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอของบประมาณตามการพัฒนาสังคมได้</p> <p>๕.การร่วมมือระหว่างสวนราชการที่ดำเนินโครงการพัฒนาสังคม</p> <p>๖.อปท. มีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๗.รัฐบาลให้ความสำคัญต่อความมั่นคง และมีประชาชนสัมพันธ์การป้องกันเบื้องต้นให้แก่ประชาชน</p> <p>๗.มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งหมู่บ้านต่างๆ ยังดำเนินงานอย่างเข้มแข็ง</p>	<p>๑.ปัญหาหนี้สินของประชาชน</p> <p>๒.ปัญหาอบายมุข การพนัน และสิ่งเสพติด ขาดการดูแลแก้ไขชุมชนไม่รวมกันป้องกันปราบปรามอย่างจริงจัง</p> <p>๓.ปัญหาการแตกแยกทางความคิดของสังคม การเมือง</p> <p>๔. ปัญหาการขาดสามัคคีของคนในชุมชน</p> <p>๕.ปัญหาความยากจน แตกต่างทางฐานะ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม</p> <p>๖.อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ ยังไม่มีความชัดเจนในภารกิจ</p> <p>๗.แรงงานฝีมือมีน้อย ส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงระดับภาคบังคับและ มีฐานะยากจน ส่งผลให้มีการย้ายถิ่นไปหาทำงานในต่างจังหวัดสูง</p> <p>๘.กระแสของวัฒนธรรมและเทคโนโลยีของโลกที่เขามากระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน</p> <p>๙.ค่านิยมในการดื่มสุราในช่วงเทศกาล ทำให้เกิดอุบัติเหตุ และมีจำนวนผู้เสียชีวิตเพิ่มมากขึ้นทุกปี</p>

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑.มีโครงการส่งเสริมสนับสนุนร่วมมือกับสวนราชการภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.มีการปลูกป่าและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งบูรณาการบริหารจัดการดิน น้ำ ขยะ และมลภาวะในเขตพื้นที่</p> <p>๓.เยาวชนได้รับการปลูกฝังจากสถานศึกษาใหม่มีความรู้ในด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๔.ชุมชนมีการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง เช่นการจัดการปัญหาขยะชุมชน</p>	<p>๑.ประชาชนขาดจิตสำนึก ไม่ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ มลภาวะ ขยะมูลฝอย จนก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น</p> <p>๒.ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติที่ยั่งยืน</p> <p>๓.วิธีการกำจัดขยะไม่ถูกวิธี ชุมชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.การประชาสัมพันธ์ รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมีไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๕.ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควรมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภาวะโลกร้อน</p>

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
	<p>๖.มีการทิ้งขยะในที่สาธารณะ</p> <p>๗.ประชาชนทำลายสิ่งแวดล้อม โดยการเผาป่า เผาซังข้าวในนา การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ลักลอบปล่อยของเสียลงที่สาธารณะ โดยไม่ผ่านการบำบัด</p>
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.มีโครงการในพระราชดำริที่สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการปลูกหญ้าแฝก เป็นต้น</p> <p>๒.นโยบายการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</p> <p>๓.มีหน่วยงานสนับสนุนพันธุ์พืชไปปลูกในที่สวนบุคคลหรือที่สาธารณะ</p> <p>๔.เกิดกระแสทางสังคม และการรณรงค์ทางสื่อต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัว และให้ความสำคัญในการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๕.การรณรงค์เรื่องภาวะโลกร้อน ลดใช้พลังงาน และทำให้เกิดการใช้พลังงานทดแทนมากขึ้น</p>	<p>๑.ปัญหาดินเสื่อมโทรมเนื่องจากเกษตรกรสวนใหญ่ใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมี</p> <p>๒.ปัญหาลักลอบตัดต้นไม้ทำลายป่าประชาชนเพื่อทำเกษตรกรรม</p> <p>๓.การทิ้งขยะมูลฝอยในที่สาธารณะ และการกำจัดขยะที่ไม่ถูกสุขลักษณะ</p> <p>๔.ภาวะโลกร้อนทวีความรุนแรง สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม</p> <p>๕.ทรัพยากรป่าถูกทำลาย เสื่อมโทรม แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน</p> <p>๖.ความแปรปรวนของสภาพแวดล้อม ทั้งปริมาณฝน อุณหภูมิที่สูงขึ้น ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเปลี่ยนแปลง</p> <p>๗.ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของอปท.ในการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การบุกรุกที่สาธารณะ อย่างแท้จริง จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือ</p>

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
<p>๑.มีงบประมาณของตนเอง และสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเต็มที่</p> <p>๒.ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๔.อบต.สามารถซ่อมแซมถนนที่ชำรุด หรือโครงสร้างพื้นฐานอื่นใดในเบื้องต้น</p> <p>๕.ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการเมืองระดับชาติ และระดับท้องถิ่น</p>	<p>๑.โครงการที่อยู่ในแผนพัฒนามีจำนวนมากแต่เงินงบประมาณมีไม่เพียงพอ</p> <p>๒.โครงสร้างพื้นฐานยังเป็นลักษณะเล็กๆ ไม่เป็นลักษณะโครงสร้างใหญ่ๆ ถนนสวนใหญ่มีสภาพชำรุด</p> <p>๔.การพิจารณาโครงการยังไม่เน้นความจำเป็น และแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของประชาชนตามลำดับความสำคัญก่อนหลังเนื่องจากการประชาสัมพันธ์ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญน้อย</p> <p>๕.อบต.มีงบประมาณไม่เพียงพอในการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนที่ เนื่องจากมีถนนในความรับผิดชอบต้องการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมจำนวนมาก</p> <p>๖.ขาดความรวดเร็ว และคุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานต่ำ เพราะอายุการใช้งานน้อยมาก</p>

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑.ภาครัฐให้ความสำคัญกับการขยายและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒.มีการบูรณาการกับหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน</p> <p>๓.นโยบายสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาระดับชาติ</p> <p>๔.มีภาคการเมืองระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับประเทศให้การสนับสนุน และสามารถผลักดันงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานจากสวนกลาง</p> <p>๕.มีแนวนโยบายการพัฒนาจากหน่วยงานระดับกรมที่เอื้อต่อการทำงาน</p> <p>๖.นโยบายของรัฐบาลด้านการพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์</p>	<p>๑.เกิดภัยทางธรรมชาติทำให้อุณหภูมิสูงขึ้น</p> <p>๒.ข้อจำกัดด้านกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติราชการไม่ชัดเจน</p> <p>๓. ไม่สามารถแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้หมด</p> <p>๔.ปัญหาด้านเศรษฐกิจถดถอย</p> <p>๕.สภาพเศรษฐกิจจะชะลอตัว</p>

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๓.๒.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพผลผลิตการเกษตรและการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิตเพื่อให้สามารถสู้กับการค้าเสรี อาเซียนได้ ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้และเข้าใจแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงให้สามารถพึ่งพาตนเองสามารถลดรายจ่าย สร้างรายได้ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARS ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้นปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้และอาจมีแรงงานต่างชาติอพยพเข้ามาทำงานในพื้นที่มากขึ้น อาจเกิดปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหาคนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกิน ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุข

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำครูชาวต่างชาติเข้ามาสอนภาษาอังกฤษ โดยการให้อยู่กินกับชาวบ้าน โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสต์เดินมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการที่ดี

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับส่วนราชการในระดับอำเภอเพื่อสร้างหรือจัดหาแหล่งท่องเที่ยวหรือจัดหาสถานที่ต้องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ภายในพื้นที่ รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรมรีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของสถานที่ท่องเที่ยว

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 4. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 5. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ 2. จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร 3. บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญในงาน 4. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน 3. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด 4. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและ กลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรเป็น หน่วยงานขนาดเล็ก มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนด ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตาม ภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และคทภรณ์ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและ 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ <u>งานเทศกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๒. <u>กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>ศาลปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ <u>งานเทศกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมโรคเกี่ยวกับพืช - งานส่งเสริมเผยแพร่ <p>๒. <u>กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
---	--	--

<p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	
---	---	--

<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ</p>	
--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามตรวจสอบ <p>๕.๕ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตามตรวจสอบ <p>๕.๕ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาและพยาบาล - งานชั้นสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ 	
---	---	--

	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ - งานตรวจสอบงบประมาณรายได้รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท <p>๖.๒ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการ - งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชี การทำสัญญา การเบิกจ่าย การลงบัญชี <p>๖.๓ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการจัดซื้อพัสดุ - งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบการจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ 	
--	--	--

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และ

ทิศทางที่วางไว้

- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้

มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานใน ทูกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความ เป็น ธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การ เลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการ บริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร_ประกอบด้วย ๘ งาน และมี การกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักทรัพยากรบุคคล ปก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ชก จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานนโยบายและแผน กำหนดตำแหน่ง

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานกฎหมายและคดี

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- พนักงานวิทยุ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. งานเทศกิจ

๖. งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขอ อนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการเงิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา อส จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานออกแบบควบคุมอาคาร

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

๔. งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑) งานบริหารงานการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓) งานกิจการโรงเรียน

- ครู ค.ศ. ๓ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

- ๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๓) งานรักษาความสะอาด
- ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๕) งานควบคุมโรค
- ๖) งานบริการสาธารณสุข

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับเงินการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ
 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านบัญชี
- ๓) งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านพัสดุ

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้ กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

วิสัยทัศน์

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ค) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับ ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิตินี้ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลัก สิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่

ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบ การใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะ ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียง

ส่วนที่ ๓
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษร
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน ๒. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานสิ่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	๕,๐๐๐.- ไม่ใช้งบประมาณ	๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม รายงานผล ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	<p>๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน</p>	<p>๑. แผนงานการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p>๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>สำนักปลัด</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙</p> <p>๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม รายงานผล/ แผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม รายงานผล/ แผนงาน/โครงการ</p>
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	<p>๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร</p> <p>๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p>	<p>๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร</p> <p>๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร</p> <p>๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร</p>	<p>ทุกกอง</p> <p>ทุกกอง</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>สำนักปลัด</p>	<p>๒๕๐,๐๐๐</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙</p> <p>๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙</p> <p>๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙</p> <p>๑/๑๐/๒๕๖๘ – ๓๐/๐๙/๒๕๖๙</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>

แผนการพัฒนาบุคลากร (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุก ระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมือ อาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมวัย ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน - ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมวัย ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑/๑๐/๒๕๖๘ - ๓๐/๐๙/๒๕๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๓๐,๐๐๐	๑/๑๐/๒๕๖๘ - ๓๐/๐๙/๒๕๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑. โครงการพัฒนา ฝึกอบรมและระเบียบที่ เกี่ยวข้องในกรปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	๑/๑๐/๒๕๖๘ - ๓๐/๐๙/๒๕๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
เปลี่ยนแปลงการ	๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒. โครงการฝึกอบรม ฝึกอบรมและระเบียบต่างๆ	สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ	๒๐๐,๐๐๐	๑/๑๐/๒๕๖๘ - ๓๐/๐๙/๒๕๖๙	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการดำเนินงาน/โครงการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ในสังกัด

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
องค์การบริหารส่วนเมืองเกษตร มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ใช้
ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร เรื่องแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายฉัตรธรรม หรัยกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร