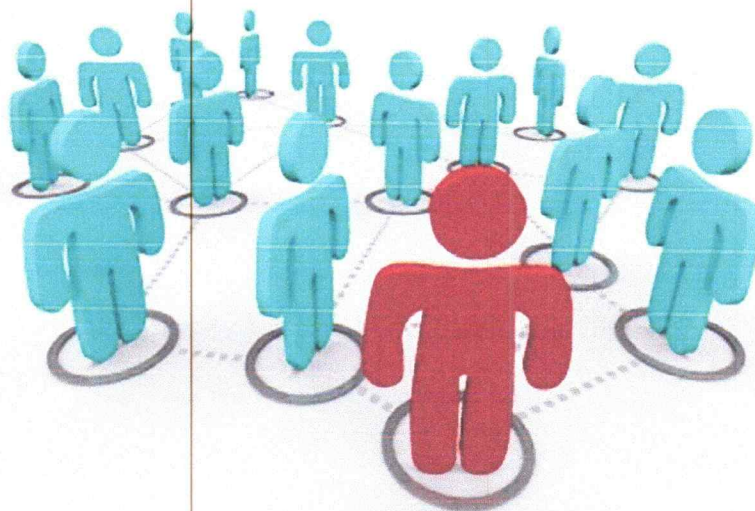


แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบาโหย
อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปของ.....องค์การบริหารส่วนตำบลบาไทย.....	๑
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๘
นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๐
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๐
นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๓
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๑
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๒	
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕
ส่วนที่ ๓	
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๑๘

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลบาโหย จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโหย ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“.....คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง.....”

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงข่ายคมนาคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการจัดการชุมชน/สังคม และความมั่นคงปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวและกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศาสนา ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เป็นเมืองที่มีระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สะดวกสบาย
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ชุมชนในตำบลบาโฮยเข้มแข็ง ชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ชุมชนในตำบลบาโฮยมีการพัฒนา พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๕. เศรษฐกิจ การค้า การท่องเที่ยวเฟื่องฟู

๖. กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนอย่างทั่วถึง
๗. การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการพัฒนาเพิ่มขึ้นทุกปี
๒. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลบาโฮยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลมีคุณภาพและมีความหลากหลาย
๕. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง
๗. มีการนำหลักธรรมาภิบาล มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ครอบคลุมทุกด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กร

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของจำนวนถนนลูกรังในตำบลที่ปรับปรุงเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. ร้อยละของจำนวนถนน คสล.ในตำบลที่ปรับปรุงเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
๓. ร้อยละของถนนลาดยางที่ก่อสร้างเพิ่มเติม เฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
๔. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๕. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนน้ำในตำบลที่ก่อสร้างเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
๖. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีระบบประปาใช้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๗. ร้อยละของคู/คลอง/สระที่มีการขุดลอกเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
๘. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่เข้ารับบริการที่ รพ.สต. ลดลงร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๙. ร้อยละของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลร้อยละ ๑๐๐
๑๐. ร้อยละของจำนวนโรงเรียนในพื้นที่ที่ได้รับการดูแลอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) ร้อยละ ๑๐๐
๑๑. จัดกิจกรรม/โครงการสำหรับเด็กเฉลี่ยปีละ ๕ โครงการต่อปี
๑๒. กิจกรรม/โครงการที่อุดหนุนให้แก่หน่วยงานอื่นๆ เฉลี่ยปีละ ๘ หน่วยงานต่อปี
๑๓. ร้อยละของจำนวนหมู่บ้านที่ก่อสร้างสถานกีฬาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๑ หมู่บ้านต่อปี
๑๔. โครงการที่จัดขึ้นสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชน เฉลี่ยปีละ ๑ โครงการต่อปี
๑๕. จัดโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเฉลี่ยปีละ ๑ ครั้ง
๑๖. จัดกิจกรรมบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด ไม่น้อยกว่า ๓๐ คนต่อปี
๑๗. ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดได้รับการส่งเสริมอาชีพไม่น้อยกว่า ๓๐ คนต่อปี
๑๘. จัดโครงการเพื่อลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญหรือกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้งต่อปี
๑๙. จัดกิจกรรมการฝึกอบรม อปพร. ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี
๒๐. จัดกิจกรรมอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติไม่น้อยกว่า ๒ ครั้งต่อปี
๒๑. จัดกิจกรรมการจัดการขยะไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี
๒๒. จัดกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้สนใจไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๒๓. ก่อสร้าง/ปรับปรุงศาลาอเนกประสงค์สำหรับทำกิจกรรมหมู่บ้านละ ๑ หลังต่อปี
๒๔. จัดโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี
๒๕. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี
๒๖. จัดกิจกรรม/อุดหนุนงบประมาณด้านศาสนา ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ โครงการ
๒๗. บูรณะซ่อมแซมโบราณสถานสำคัญในตำบลไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง ภายใน ๔ ปี
๒๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรมต่อปี
๒๙. จัดกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรมต่อปี
๓๐. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรมต่อปี

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ
๒. ขยายระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และพัฒนาแหล่งน้ำให้ครอบคลุมและเพียงพอ
๓. ส่งเสริมการสาธารณสุข การบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง
๔. ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาส
๕. จัดการศึกษาและพัฒนาด้านการกีฬาทุกระดับ
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน สังคม และการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยาเสพติด

๗. จัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
๘. อนุรักษ์พันธุ์ และใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า
๙. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และขยะแบบมีส่วนร่วมอย่าง

ยั่งยืน

๑๐. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP
๑๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการจัดทำแผนการท่องเที่ยว การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวแบบองค์รวม
๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอนุรักษ์โบราณสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์
๑๓. ส่งเสริมและวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นเมืองน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันทางสังคมอย่างยั่งยืน

๑. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
คมนาคม	<u>จุดแข็ง</u> -เส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดมีหลายสาย -เส้นทางสายหลัก เป็นถนนลาดยางที่ได้มาตรฐาน	<u>จุดอ่อน</u> -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ครอบคลุมพื้นที่เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด
	<u>โอกาส</u> -มีเส้นทางที่เชื่อมต่อกับจังหวัดใกล้เคียงหลายสาย	<u>อุปสรรค</u> -นโยบายภาครัฐและการดำเนินการช่วยเหลือไม่ต่อเนื่อง -เสถียรภาพของรัฐบาล
แหล่งน้ำ	<u>จุดแข็ง</u> -มีแหล่งน้ำธรรมชาติ -มีป่าต้นน้ำในพื้นที่	<u>จุดอ่อน</u> -ขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ -ในฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอ -น้ำในการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
	<u>โอกาส</u> -มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นทุน -หน่วยงานจากภาครัฐและภาคเอกชน	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สังคม	<u>จุดแข็ง</u> -มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม -ประชาชนยังมีความหวงแหนประเพณี วัฒนธรรมพื้นถิ่น	<u>จุดอ่อน</u> -ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ -ประชาชนขาดความรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย
	<u>โอกาส</u> -การช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐมีเพิ่มมากขึ้น	<u>อุปสรรค</u> -กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการมีความซับซ้อน -ปัญหาความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<u>จุดแข็ง</u> -ความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่	<u>จุดอ่อน</u> -ไม่มีข้อบังคับของตำบล -ขาดการฟื้นฟู

ด้าน	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
เศรษฐกิจ	<u>จุดแข็ง</u> -การเกษตรเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ -เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจที่ทำรายได้ที่สำคัญ ได้แก่ ยางพารา ทุเรียน และผลไม้ต่างๆ	<u>จุดอ่อน</u> -ราคาผลผลิตตกต่ำ -ต้นทุนการผลิตสูง -ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร -ขาดการรวมกลุ่ม
	<u>โอกาส</u> -พื้นที่เหมาะสมสำหรับปลูกพืชเศรษฐกิจเพื่อส่งออก	<u>อุปสรรค</u> -การดูแล ควบคุม จากหน่วยงานอื่นไม่ทั่วถึง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัจจุบัน/ ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง การเดินทางสัญจรไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ มีฝุ่นละออง ๒. ถนนที่มีอยู่เดิมถูกน้ำท่วมในฤดูฝนไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ๓. น้ำท่วมขัง ระบายไม่ทัน ๔. ขาดแคลนน้ำสะอาดอุปโภค บริโภค ๕. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	๑. ก่อสร้างถนนลาดยางเพื่อให้การสัญจรสะดวกมากขึ้น ลดปัญหาฝุ่นละออง ๒. ก่อสร้าง/ยกระดับถนนที่มีอยู่เดิม ๓. ใช้มาตรการจำกัดน้ำหนักรถบรรทุก ๔. การก่อสร้างระบายน้ำในช่วงฤดูฝน ๕. ก่อสร้างระบบประปาเพิ่มเติมพร้อมขยายท่อเมนประปาให้ครอบคลุมทั่วทั้งหมู่บ้าน ๖. ซ่อมแซมระบบเสียงตามสายในหมู่บ้าน
๒. ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. ประชาชนมีรายได้น้อย / มีลูกมาก ๒. ปัญหาหนี้ในระบบ ๓. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๔. ประชาชนมีการศึกษาน้อย ๕. ไม่มีอุปกรณ์ออกกำลังกาย ๖. ไม่มีลานกีฬา ๗. เกิดโรคระบาดในชุมชน	๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม/ให้ความรู้ด้านการวางแผนครอบครัว ๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษา และเห็นความสำคัญของการศึกษา นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ๓. จัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกาย ๔. ก่อสร้างลานกีฬา ๕. ให้มีการป้องกันโรคระบาดก่อนจะมีผู้เสียชีวิต

สภาพปัจจุบัน/ ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๓. ด้านการจัด ระเบียบชุมชน/ สังคม และความ สงบเรียบร้อย	๑. ปัญหายาเสพติด ๒ ปัญหาการลักขโมย ๓. ไม่มีไฟฟ้าส่องสว่างอย่างเพียงพอภายในหมู่บ้าน ๔. ปัญหาชุมชนแออัด	๑. รณรงค์ ป้องกัน กลุ่มเสี่ยงในชุมชน จับกุมผู้ค้า และผู้เสพ ๒. จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้ใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬา ไม่มั่วสุมยาเสพติด ๓. จัดอบรม บำบัดผู้ติดยาเสพติด ๔. ให้มีการดูแลความปลอดภัยในทุก พื้นที่ ๕. ติดตั้งกล้องวงจรปิด ๖. ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้าน เส้นทางสัญจรหลัก และในซอยให้ ทั่วถึง ๗. จัดทำผังเมือง
๔. ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๒. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ ๓. ปัญหาที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ๔. ขยะในชุมชนเริ่มมีปริมาณที่มากขึ้น ๕. ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดู แล้ง	๑. รณรงค์ สร้างจิตสำนึกในการดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม ๒. ใช้มาตรการด้านกฎหมาย ๔. จัดหาที่ดินทำกินให้ประชาชน ๕. ส่งเสริมให้ชุมชน / โรงเรียน รู้จัก การคัดแยกขยะ เพื่อรีไซเคิล
๕. ด้านเศรษฐกิจ การค้าและการ ท่องเที่ยว	๑. ประชาชนมีรายได้น้อย ๒. เกษตรกรส่วนหนึ่งผลิตสินค้าเกษตรเพียงชนิด เดียว ๓. ราคาสินค้าเกษตรมีความผันผวนขึ้นกับสภาวะ ตลาด ๔. แหล่งท่องเที่ยวมีความเสื่อมโทรม	๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริม ๒. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าที่ชุมชน ผลิตได้ ๓. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบ พอเพียง ๔. ส่งเสริมการรวมกลุ่มสหกรณ์ ให้มี ความเข้มแข็ง ๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโบราณวัตถุ ๖. สร้างตลาดชุมชนตำบลบาโฮยให้ได้ มาตรฐาน

สภาพปัจจุบัน/ ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ความต้องการแก้ไขปัญหา
๖. ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑. คนในชุมชนละเลยการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น ๒.เยาวชนห่างไกลศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	๑. ร่วมรณรงค์ อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น มโนราห์ ดนตรีไทย เป็นต้น ๒. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณีร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง ๓. จัดงบประมาณสนับสนุนการ ส่งเสริมศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ทุกปี ๔. จัดอบรมเกี่ยวกับศาสนา
๗. ด้านการเมือง และการบริหาร จัดการที่ดี	๑. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การประชุมประชาคม ๒. การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ/ กฎหมาย	๑. รณรงค์ให้ประชาชนเห็น ความสำคัญของการมีส่วนร่วม การ ร่วมแสดงความคิดเห็น การประชุม ประชาคม ๒. การบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ๓. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ ประชาธิปไตย ๔. ยกระดับความรู้ของการเป็นสมาชิก สภาท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้าง

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลบาไทย ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบาไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลบาไทย เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๗ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานแผนงานและงบประมาณ
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๖) งานสวัสดิการสังคม
- ๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานการเงินและบัญชี
- ๓) งานพัฒนารายได้
- ๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓) งานสาธารณูปโภค
- ๔) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมและพัฒนา การศึกษาก่อนวัยปฐมศึกษา การจัดการและบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมและบำรุงรักษาศาสนา ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานบริหารการศึกษา
- ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด การประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รายงานผลการตรวจสอบภายใน ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และ

ทิศทางที่วางไว้

- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็น ธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ รัฐบาล คณะรัฐมนตรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๗ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป (ท) จำนวน ๑ อัตรา
- นักการ (ท) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานแผนงานและงบประมาณ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. งานนิติการ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นิติกร จำนวน ๑ อัตรา
๕. งานสวัสดิการสังคม กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๖. งานบริหารงานสาธารณสุข กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักวิชาการสาธารณสุข ปก. จำนวน ๑ อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ (ภ) จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป (ท) จำนวน ๓ อัตรา
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. งานการเงินและบัญชี กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๓. งานพัฒนารายได้ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป (ท) จำนวน ๑ อัตรา
๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ 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. งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภ) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป (ท) จำนวน ๒ อัตรา

๔. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- คนงานประจํารถขยะ (ท) จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาก่อนวัยปฐมศึกษา การจัดการและบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมและบำรุงรักษาศาสนา ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป (ท) จำนวน ๑ อัตรา

- ภารโรง (ท) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานบริหารการศึกษา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครูผู้ช่วย (๒) จำนวน ๒ อัตรา

- ครู (๑) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ภ) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ท) จำนวน ๕ อัตรา

๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนและกีฬา (ภ) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด การประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รายงานผลการตรวจสอบภายใน ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. จำนวน ๑ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาหลี ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบาหลี

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบาหลี

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบาหลี อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบาหลี ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

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

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
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

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
 - (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ่าโฮย อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการ จัดทำและปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง ๒. ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. มีการจัดทำและบังคับใช้ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมี การวิเคราะห์สภาพและ ปริมาณงานให้สอดคล้อง กำลังคน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ
			๒. มีการจัดทำแผนงานการ สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๘ - มิ.ย. ๖๘	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบันทึกประวัติ การฝึกอบรม และวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงาน/โครงการ
	๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี	๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เว็บไซต์	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
	๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด	๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๓. การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ ถูกต้องและทันเวลา	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
	๔. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๔. มออบอำนาจการตัดสินใจ	๔. มออบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เป็นธรรม รวมถึงการควบคุม ติดตามและดูแลให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผลงาน ที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. การประเมินความพึง พอใจของพนักงานต่อการ บริหารงานบุคคล ๒. ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามสายงานทักษะ และสมรรถนะ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
				งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๘ ต.ค. ๖๘	
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการ เผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มี การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. จัดทำและเผยแพร่องค์ ความรู้ในองค์กร (KM) ๓. แผนงานการจัดทำและ บังคับใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๒๕๐,๐๐๐ บาท ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. ๖๘ - มี.ค. ๖๘ พ.ย. ๖๘ - มี.ค. ๖๘ พ.ย. ๖๘ - มี.ค. ๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุก ระดับเพื่อก้าว ไปสู่ความเป็น มืออาชีพ	๑. ความโปร่งใสใน กระบวนการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความพึงพอใจใน กระบวนการบริหารงาน บุคคล	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผล การดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
	๒. บริหารงานบุคคลตามหลัก ความสามารละและผลงานหลัก คุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการฝึกอบรมตาม สายงาน (ร้อยละ ๘๐)	๒. จัดทำประมวลจริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นมาตรฐานทาง จริยธรรมของบุคลากร ภายในองค์กร	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	
	๓. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารละ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนร้อง ทุกข์เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล	๓. จัดทำแนวทางการปฏิบัติ ทางจริยธรรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ จริยธรรมให้กับบุคลากร ในองค์กร	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๘ - ก.ย. ๖๘	
			๒. โครงการฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น	งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๒๐,๐๐๐.- บาท	พ.ย. ๖๘ - เม.ย. ๖๘	
			๓. โครงการฝึกอบรมตาม หลักสูตรและสายงาน พนักงานส่วนท้องถิ่น - บริหารงานท้องถิ่น - อำนวยการท้องถิ่น - วิชาการ - ทั่วไป - พนักงานจ้าง (ก) (ท)	- สำนักปลัด อบต. - กรมส่งเสริม ๓ - หน่วยงาน อื่น	๑๐๐,๐๐๐.- บาท	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับความต้องการ ๓. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	๑. ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ๓. ความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๑. กิจกรรมให้รางวัลพนักงานผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงาน/โครงการ
			๒. ส่งเสริมการตรวจสอบสุขภาพพนักงานในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
			๓. กิจกรรมสถานที่ทำงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด อบต.	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
			๔. จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	อบต.บาไทย	๕๐,๐๐๐.-บาท	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
			๕. ส่งเสริมระบบการสอนงานในองค์กร (coaching)	อบต.บาไทย	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	
			๖. ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรออนไลน์	- Local Mooc - คอร์สอบรมออนไลน์ - หน่วยงานอื่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย
เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (integrity and transparency assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and transparency assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๙ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๔ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเป็นแผนที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย ให้เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมชาย สุขศรีแวว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาโฮย