



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจด้านการบริหารงานบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์และมาตรฐานที่กำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงขอประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยณรงค์ สันตัสนะโชค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ตำบลทุ่งควายกิน เป็นตำบลที่เก่าแก่ตำบลหนึ่งของอำเภอแกลงแกลง จังหวัดระยอง และเป็นตำบล ที่มีอาณาเขตกว้างใหญ่ มีประวัติการจัดตั้งมาช้านานแล้ว ตามคำบอกเล่าของผู้เฒ่าผู้แก่สืบต่อกันมาว่ามีทุ่งร้างกลางป่าล้อมรอบอยู่ทางทิศตะวันตกของตำบลทุ่งควายกินในปัจจุบัน และ ในบริเวณสถานที่แห่งนี้ เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยหญ้าและพืชพันธุ์ธัญญาหาร มีที่ราบกว้างใหญ่ เป็นทุ่งนา จึงเป็นสถานที่สำหรับเลี้ยงสัตว์ ที่ใช้เป็นพาหนะ เช่น วัว ควาย และมีการปลูกข้าวกันมาก

ในสมัยกรุงธนบุรี (สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช) เมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๓๐๐ มีจำนวนประชากร เพิ่มขึ้นและมีการเลี้ยงควายกันมากในบริเวณนี้ ชาวบ้านแถบนี้จึงเรียกว่า “ทุ่งควายกิน” โดยมีนายเขียว กับนายเพชร เป็นผู้เริ่มสร้างวัด โดยมอบที่ดินให้ ๘ ไร่ ๑ งาน ๙๒ ตารางวา และเมื่อสร้างวัดเสร็จแล้วได้ใช้ชื่อว่า “วัดทุ่งควายกิน” (อรัญญะคามเขตร) เหตุที่มีคำว่า “อรัญญะคามเขตร” ต่อท้าย เพราะทางทิศใต้ของวัดเป็นป่าชายเลนหนาแน่น ต่อมาทางราชการได้ ตั้งให้บริเวณ “ทุ่งควายกิน” แห่งนี้เป็นตำบลทุ่งควายกิน และแต่งตั้งกำนันประจำตำบลทุ่งควายกิน คนแรก คือ ขุนสัจจา (โหมด ยั่งยืน)

๑. ด้านกายภาพ

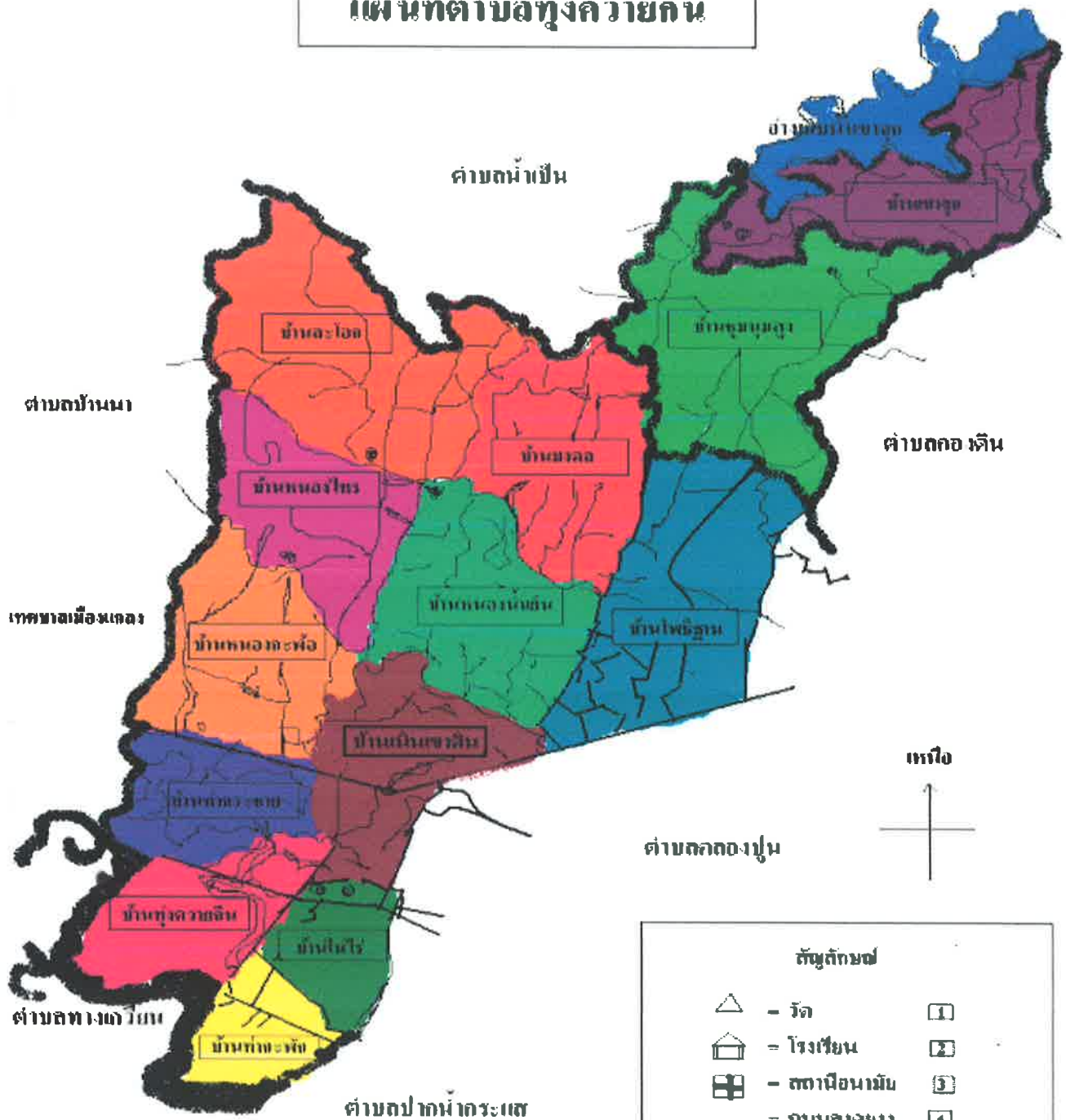
๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

ตำบลทุ่งควายกิน มีเนื้อที่ประมาณ ๕๓,๘๑๘ ไร่ (๘๖.๑ ตารางกิโลเมตร) โดยแบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ ซึ่งในเขตตำบลมีหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๓ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ๑๑ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑ และหมู่ที่ ๑๓ ส่วนหมู่ที่ ๑ และ หมู่ที่ ๑๒ อยู่ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตั้งอยู่เลขที่ ๑ หมู่ที่ ๒ ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอแกลง ระยะทางห่างจากตัวอำเภอ ๑๐ กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อด้านน้ำเป็น อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง
ทิศใต้	ติดต่อด้านคลองปูน ตำบลปากน้ำประแส อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ทิศตะวันออก	ติดต่อด้านคลองดิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อด้านทางเกวียน ตำบลบ้านนา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

แผนที่ตำบลทุ่งควายกิน



สัญลักษณ์		
	= วัด	1
	= โรงเรียน	2
	= สถานีอนามัย	3
	= ถนนลาดยาง	4
	= ถนนคอนกรีต	5
	= ทางรถไฟ	6

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลทุ่งควายกิน ตอนบนเป็นที่ราบเชิงเขาสลับเนินเขาสภาพของดินเป็นดินทรายถึงดินเหนียวปนดินตะกอนเก่า เหมาะแก่การปลูกพืชไร่ ไม้ผล และไม้ยืนต้น ดินในเขตนี้มีปัญหาเกี่ยวกับการพังทลายของหน้าดินบริเวณที่ลาดเอียง ตอนล่างของตำบลเป็นที่ราบลุ่ม ดินมีลักษณะเป็นดินร่วน และดินเหนียว เป็นตะกอนค่อนข้างเก่าเกิดจากอิทธิพลของน้ำกร่อยที่มีทำให้ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางถึงสูง เหมาะในการปลูกข้าวหรือพืชไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดระยอง อยู่ภายใต้อิทธิพลของมรสุมที่พัดปกคลุมประเทศไทย ๒ ชนิด คือ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดปกคลุมตั้งแต่ประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ กับมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดปกคลุมในช่วงฤดูฝนประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม โดยพัดจากทิศตะวันตกเฉียงใต้ เป็นส่วนใหญ่ และเป็นลมที่พัดผ่านทะเลนำความชื้นและไอน้ำเข้าสู่จังหวัด ทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกโดยทั่วไป

★ ฤดูกาล แบ่งเป็น ๓ ฤดูกาล ดังนี้

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงของมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และบริเวณความกดอากาศสูงจากประเทศจีนที่มีคุณสมบัติเย็นและแห้งจะแผ่ลงมาปกคลุมประเทศไทยในช่วงนี้ ฤดูนี้อุณหภูมิของจังหวัดระยอง ไม่ลดต่ำมากเหมือนภาคอื่นๆ เพราะเขตนี้อยู่ปลายมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ความหนาวเย็นจึงไม่ลดลงมาก นอกจากนี้ก็ยังมีชายฝั่งทะเลจึงทำให้จังหวัดระยองไม่หนาวเย็นมากนัก

ฤดูร้อน เริ่มเมื่อมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือสิ้นสุดลง คือ ประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ และสิ้นสุดประมาณกลางเดือนพฤษภาคม ระยะนี้มีลมตะวันออกเฉียงใต้และลมเฉื่อยจากทะเลในตอนบ่ายพัดมาร่วมกับลมตะวันออกเฉียงใต้ จึงทำให้ลมมีกำลังแรงมากยิ่งขึ้น ดังนั้นฝั่งทะเลระยองในระยะเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายนจึงมีคลื่นลมค่อนข้างแรงในตอนบ่ายและเย็น ทำให้อุณหภูมิไม่สูง อากาศจึงไม่ร้อนมากนัก

ฤดูฝน เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่มรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย ซึ่งจะนำความชื้นจากทะเลอันดามันพัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้อากาศ จะชุ่มชื้นและมีฝนตกชุกทั่วไป

★ อุณหภูมิ

เนื่องจากจังหวัดระยองเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้รับอิทธิพลจากลมทะเลอยู่เสมอ จึงทำให้อากาศไม่ร้อนอบอ้าวมากนักในฤดูร้อน และฤดูหนาวอากาศก็ไม่หนาวจัด โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดทั้งปี ๒๘.๓ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๖.๖ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๕.๐ องศาเซลเซียส โดยอุณหภูมิต่ำสุดที่เคยตรวจวัดได้ ๑๖.๕ องศาเซลเซียส ที่สถานีอากาศเกษตรห้วยโป่ง เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๘ ส่วนอุณหภูมิสูงที่สุดวัดได้ ๔๐.๐ องศาเซลเซียส สถานีอุตุนิยมวิทยาระยอง เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๔๔

✳️ ฝน

สำหรับฝนที่ตกในจังหวัดระยองส่วนใหญ่เป็นฝนที่เกิดในช่วงฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัด ปกคลุมระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม โดยจังหวัดระยองมีปริมาณฝนรวมเฉลี่ยตลอดปี ๑๓๘๓.๒ มิลลิเมตร และมีจำนวนวันฝนตกเฉลี่ย ๑๑๙ วัน เดือนที่มีฝนตกหนาแน่นมากที่สุดในรอบปี คือ เดือนพฤษภาคม เดือนกันยายน และเดือนตุลาคม โดยมีปริมาณฝนอยู่ในช่วง ๑๙๐-๒๖๐ มิลลิเมตร สำหรับปริมาณฝนสูงที่สุดใน ๒๔ ชั่วโมง ที่เคยตรวจได้คือ ๑๙๓.๐ มิลลิเมตร ที่สถานีอุตุนิยมวิทยาระยอง เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๙

ที่มา : <http://climate.tmd.go.th/data/province/ตะวันออก/ภูมิอากาศระยอง> (ศูนย์ภูมิอากาศกรมอุตุนิยมวิทยา)

๑.๕ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดิน จัดอยู่ในชุดดินระยอง (Rayong series : Ry) เป็นกลุ่มชุดดินที่ ๑๘ เกิดจากตะกอนน้ำพามาทับถมอยู่บนตะกอนน้ำทะเลบริเวณที่ราบชายฝั่งทะเล การระบายน้ำเลว การไหลบ่าของน้ำบนผิวดินช้า การซึมผ่านได้ของน้ำปานกลาง ลักษณะและสมบัติดินเป็นดินร่วนละเอียดสีเทา ดินบนมีเนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายหรือ ดินร่วนเหนียวปนทราย มีสีน้ำตาลปนเทา ปฏิกิริยาดินเป็นกรดเล็กน้อยถึงเป็นด่างปานกลาง (pH ๖.๕-๘.๐) ดินล่าง มีเนื้อดินเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย มีสีเทา สีเทาปนน้ำตาลหรือสีเทาปนชมพู และดินชั้นล่างถัดไป อาจมีเนื้อดิน เป็นดินเหนียวปนทราย (เม็ดทรายขนาดปานกลางถึงหยาบ) ปฏิกิริยาดินเป็นกลางถึงเป็นด่างจัด (pH ๗.๐-๘.๕) มีจุดประสีน้ำตาล สีน้ำตาลปนแดงหรือสีแดงปนเหลืองตลอดชั้นดิน ในช่วงดินลึกสีเทาเข้มกว่า ๑.๕ เมตรจากผิวดิน อาจพบดินเนื้อหยาบ สีน้ำเงินปนเทาและเป็นลักษณะของดินตะกอนน้ำทะเล

ที่มา : http://oss๑๑๑.ddd.go.th/thaisoils_museum/pf_desc/pf_desc_all/Ry.htm (สำนักสำรวจและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์)

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

✳️ จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้			
- หมู่ที่ ๒	บ้านมงคล	- หมู่ที่ ๘	บ้านเขาจุก
- หมู่ที่ ๓	บ้านทุ่งควายกิน	- หมู่ที่ ๙	บ้านเนินสุขสำรอง
- หมู่ที่ ๔	บ้านโนไร่	- หมู่ที่ ๑๐	บ้านโพธิฐาน
- หมู่ที่ ๕	บ้านหนองไทร	- หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองน้ำเย็น
- หมู่ที่ ๖	บ้านหนองกะพ้อ	- หมู่ที่ ๑๓	บ้านท่ากะพัง
- หมู่ที่ ๗	บ้านชุมชุมสูง		

✳️ พื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๕๓,๘๑๘ ไร่ (๘๖.๑ ตารางกิโลเมตร)

✳️ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๒๐๑ กิโลเมตร

✳️ ห่างจากศาลากลางจังหวัดระยอง ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร

✳️ ห่างจากที่ว่าการอำเภอแกลง ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนประชากร

รายการ	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
ประชากรชาย	๔,๙๔๘	๕,๐๔๕	๕,๐๗๖	๕,๐๙๘	๕,๑๓๓	(คน)
ประชากรหญิง	๕,๑๔๒	๕,๓๓๓	๕,๓๗๖	๕,๓๘๙	๕,๔๔๑	(คน)
รวม	๑๐,๐๙๐	๑๐,๓๗๘	๑๐,๔๕๒	๑๐,๔๘๗	๑๐,๕๗๔	(คน)
ครัวเรือน	๔,๓๓๐	๔,๓๓๐	๔,๔๒๗	๔,๔๘๘	๔,๕๓๐	(ครัวเรือน)

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอแกลง จังหวัดระยอง (ข้อมูล ณ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีความถูกต้องครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหา

- ๑) เส้นทางคมนาคมภายในตำบล และหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐาน เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
- ๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๓) การโทรคมนาคมไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔) ไม่มีการจัดระบบผังเมือง

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) มีไฟฟ้าสาธารณะอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๒) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง
- ๓) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดทั้งปี
- ๔) ประสานให้องค์การโทรศัพท์ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนบางส่วนว่างงาน
- ๒) มีการผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ๓) ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- ๔) ความล้มเหลวในการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๕) ปัญหาความยากจน

๒.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) ส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน
- ๒) สนับสนุนงบประมาณเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับกลุ่มองค์กรต่างๆ
- ๓) ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) ขาดแคลนสถานที่นันทนาการของประชาชน

๓.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน
- ๒) ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี
- ๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม
- ๒) สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนไม่เหมาะสม เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่อง การเมือง การปกครอง
- ๒) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ดำเนินโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาด้านภูมิทัศน์ การมีส่วนร่วมรณรงค์สร้างพื้นที่สีเขียว (ปลูกต้นไม้) ทางสาธารณะ
- ๒) ไม่มีป้ายบอกชื่อหมู่บ้าน ถนน ซอย
- ๓) ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ

๕.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๒) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ริมทางสาธารณะภายในตำบล

๖. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๖.๑ สภาพปัญหา

- ๑) จาตสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย
- ๒) ปัญหามลพิษ
- ๓) สถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔) ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) ปัญหาโรคติดต่อ

๖.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และผู้พิการ
- ๒) จัดให้มีการควบคุมโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษ
- ๓) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๔) จัดให้มีสถานที่กำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๗. ด้านแหล่งน้ำ

๗.๑ สภาพปัญหา

- ๑) แหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๒) น้ำอุปโภค - บริโภค ไม่เพียงพอ
- ๓) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการดำเนินการระบบประปาหมู่บ้าน

๗.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับอุปโภค-บริโภค และใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๒) ปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์ เพื่อใช้สำหรับการเกษตรได้ตลอดปี
- ๓) จัดสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๘. ด้านการศึกษา

๘.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ขาดแคลนแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลพร้อมสื่อสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๒) ปัญหาเด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง
- ๓) ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่
- ๔) สถานศึกษาขาดงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา
- ๕) ขาดแคลนห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
- ๖) ขาดแคลนที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๘.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) จัดทุนการศึกษา งบประมาณ สำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
- ๒) ส่งเสริมให้มีโครงการอาหารกลางวันให้เด็กนักเรียนในเขตตำบล
- ๓) จัดตั้งให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

“คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาทุ่งควายกิน”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๕. การส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหารอย่างต่อเนื่อง ๒. สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภา และผู้บริหาร ๓. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมทันสมัย ๔. สนับสนุนให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในเรื่องของการบริหารจัดการ ของ อบต.	- สำนักปลัด - กองคลัง
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ๒. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดกิจกรรม เทิดพระเกียรติและกิจกรรมทางศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีของชุมชน ๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมด้าน นันทนาการและการกีฬาทุกระดับ	- สำนักปลัด - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา สิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ ธรรมชาติอย่างยั่งยืน	๑. เสริมสร้างทัศนคติ พฤติกรรม สร้าง จิตสำนึกของประชาชนถึงคุณค่าของ ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. สนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่ม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และการทำเกษตรอินทรีย์ ๓. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและ จัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- สำนักปลัด - กองช่าง
๔. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนและสังคม	๑. เสริมสร้างเครือข่ายครอบครัวให้เข้มแข็ง มี สัมพันธภาพ ที่ดีเกิดความอบอุ่น ๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๓. การส่งเสริมและป้องกันรักษาโรค การดูแล สุขภาพของประชาชน ๔. ส่งเสริม ป้องกัน บำบัด แก้ไขปัญหา เสพติด ๕. สนับสนุนและส่งเสริมในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาราจรและอาชญากรรม ๖. สนับสนุนและส่งเสริมในการป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัย	- สำนักปลัด - กองช่าง
๕. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา เศรษฐกิจรองรับการเป็น ประชาคมอาเซียน	๑. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ ศูนย์เรียนรู้ ในชุมชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และปรับปรุงคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ๓. จัดตลาดกลางกระจายสินค้าภาค เกษตรกรรม ๔. อนุรักษ์ภาษาถิ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ ภาษาสากลอื่น ภาษาเพื่อนบ้านในกลุ่ม ประเทศอาเซียน	- สำนักปลัด
๖. ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน ราง ระบายน้ำ สะพาน ระบบไฟฟ้า ประปา ระบบ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน อย่างเพียงพอ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒. ก่อสร้างสวนสุขภาพ ปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน จัดหาเครื่องออกกำลังกายไว้ ให้บริการกับประชาชน ๓. ส่งเสริมการพัฒนาตามผังเมืองรวม	- กองช่าง

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งเป็น ๖ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การปรับปรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและ
สาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งเป็น ๖ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนี้

๕.๑ ด้านบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วน
ตำบล

๒) ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรต่างๆ

๓) ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้

๔) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน

๕) ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย

๖) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๕.๒ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๑.) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณี
ท้องถิ่น

๒) สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็ก
นักเรียน

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานสำคัญของทางราชการ

๕.๓ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ตามพระราชดำริ

๒) การลดปริมาณขยะมูลฝอยในตำบล

๕.๔ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๑.) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- ๒.) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.) รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ๔.) ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อสม.
- ๕.) สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

๕.๕ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๒) ส่งเสริมการเกษตรในตำบล

๕.๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบล
- ๒) ก่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง
- ๓) ขุดลอกลำคลอง/ห้วย เพื่อกักเก็บน้ำ
- ๔) พัฒนา/บำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ
- ๕) จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้จัดทำการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ด้วยเทคนิค Swot Analysis ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength : S)

- ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาทุกด้าน
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเอง ทำให้การแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นเป็นไป ด้วยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์
- ประชาชนมีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ
- มีอ่างเก็บน้ำเขากุที่สามารถพัฒนาระบบชลประทานที่ดีเพื่อจัดสรรน้ำมาใช้อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร ตลอดจนสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพเกษตรกรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- มีพื้นที่ที่เหมาะสม สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงเกษตรได้

จุดอ่อน (Weakness : W)

- บุคลากรมีไม่เพียงพอและยังขาดทักษะ ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน รวมถึงความไม่เข้าใจในระบบงานที่กำลังปฏิบัติ
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ของอบต.
- อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่
- แหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ยังไม่ได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง
- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝง เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โรคติดต่อ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น
- งบประมาณน้อย ไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับพื้นที่ในการพัฒนา
- แหล่งน้ำในการอุปโภค บริโภค มีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity : O)

- การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การเว็บไซต์ เว็บเพจ ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการร้องทุกข์
- รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- สามารถบูรณาการ การดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค (Threat : T)

- นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณ
- การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา
- มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างทั่วถึง
- มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ภารกิจหลายด้านจึงถูกถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งบประมาณในการดำเนินการยังไม่เพียงพอ
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การดำเนินการด้านสังคม
๓. การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การดำเนินการด้านสาธารณสุขและอนามัย

ภารกิจรอง

๑. การดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” พันธกิจ ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำรงชีวิต	ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑๐. การพัฒนาการผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลในระดับต่าง ๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการ ดำเนินการหรือปัญหา ต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษา แก่นักงานส่วนตำบล	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในกรมและหน่วยงาน ภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ ๒. การประเมินผลการ จัดทำสมรรถนะ
	๔. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานการพัฒนา ต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้ ความรู้และทักษะจากการอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมิน	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมเพื่อจัดทำ/ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ

แผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาคีรัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานตำบล	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจากการนำไปใช้
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม
	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ

แผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าว การบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์		
			๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล		
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล	งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนา และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัด	๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล

แผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผล โครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารใหม่ ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสอนงาน
	๖. มีระบบการรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย

แผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ	ปฏิบัติตามค่านิยมของ	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม	สำนักงานปลัด	โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผลและ พัฒนาแผนสวัสดิการ
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผล โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด	๑. การประเมินผล โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล	๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล	๒.๓ ระดับความสำเร็จของการประชุม สัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล ๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๓.๒ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ		๒.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนา ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๔. การพัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไป กับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติตามควบคู่กันไป	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา ๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ สอนงาน
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการ ความรู้
		๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔. ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
๕. คุณภาพชีวิตและคุณสมบัติระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

ที่ ๑๑๗๓ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการประจำปี
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการประจำปีให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบ
๔. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามเห็นสมควร
๕. ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายชัยณรงค์ สันทิสนะโชค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

**รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒**

**วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน (ชั้น ๒)**

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยณรงค์ สันทิสนะโชค	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	ประธานกรรมการ
๒. นางเบญญาภา มุ่งต่อกิจ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาวบัณฑิตา ประมวล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางสาวชญญา อุทัยเสวก	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายธีระ ช่างไม้	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง / ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. จำเริญวิรัช รักดี	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นางสาวรวงทอง วงศ์ทิม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายจักรพันธ์ จันเขตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายชัยณรงค์ สันทิสนะโชค
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้แต่งตั้งแต่งตั้ง
คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตามคำสั่งที่ ๑๑๗๓ /๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม
๒๕๖๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่	กรรมการ/เลขานุการ

/โดยมีอำนาจ...

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการประจำปีให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๓. กำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบ

๔. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามเห็นสมควร

๕. ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

- บัดนี้ เวลาได้ล่วงเลยมาเป็นเวลาพอสมควรแล้ว เลขานุการได้เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล มาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และกระผมได้ให้เลขานุการนำเสนอ กรรมการพิจารณาก่อนที่จะมีการประชุมไปแล้ว เพื่อให้กรรมการทุกท่านได้ศึกษารายละเอียดว่าเหมาะสมใช้เป็นนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรหรือไม่ รายละเอียดจะกล่าวในวาระต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง พิจารณาร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

นายชัยณรงค์ สันตสนะโชค
ประธาน

- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และบัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๒ แล้ว จึงได้เชิญคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาแผนดังกล่าว เชิญเลขานุการจะชี้แจงรายละเอียดร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

นายจักรพันธ์ จันเขตร
กรรมการ/เลขานุการ

ผมได้จัดทำร่างแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อนำเสนอท่านกรรมการทุกท่านได้พิจารณา ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ด้าน : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต.

๒. วิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงาน
เฉพาะตำแหน่ง

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและ
อัตรากำลัง

แผนงาน/โครงการ ๑. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทาง
ความก้าวหน้า (Career Path)

ยุทธศาสตร์ด้าน : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ
ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐ แนวใหม่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ
ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐแนวใหม่

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ระดับของความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรม
การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ด้าน : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงานส่วนตำบล

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการ
พัฒนาภาวะผู้นำ

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ด้าน : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร

ยุทธศาสตร์ด้าน : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน

การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน

การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร

บุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ด้าน : การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนงานจัดทำรายละเอียดความรู้ ทักษะและ

สมรรถนะในการทำงาน

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ด้าน : การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้

เหมาะสมกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ

แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ด้าน : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน

การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร

ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลที่ได้รับ

การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT

ยุทธศาสตร์ด้าน : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และ

พฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัด ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน

(Coaching)

ตัวชี้วัด จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน

ยุทธศาสตร์ด้าน : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี
ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent
Management)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่หน่วยงานสามารถ
รักษาไว้ได้

ยุทธศาสตร์ด้าน : พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนการจัดการความรู้

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร

ตัวชี้วัด จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ด้าน : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน
ส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

แผนงาน/โครงการ

๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการ
บริหารงานบุคคล

๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชนแจ้ง
เบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ในการแจ้ง
เบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส

แผนงาน/โครงการ ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร
เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ยุทธศาสตร์ด้าน : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลทุ่งควายกิน

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ
แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นาหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

แผนงาน/โครงการ ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน
การทำงานของบุคลากร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง
แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

รายละเอียดตามเล่ม ร่างแผนที่ได้ให้กรรมการแต่ละท่านแล้วครับ

นายชัยณรงค์ สันตสนะโชค
ประธาน

- ขอให้ที่ประชุมพิจารณารายละเอียดตามที่เลขานุการได้นำเสนอไปแล้วนั้น
ไม่ทราบว่ามีกรรมการท่านใดมีความเห็นอย่างไร หรือไม่ครับ ถ้าไม่มี
กรรมการท่านใดเห็นควรแก้ไข เพิ่มเติมแผนงาน โครงการที่จะบรรจุไว้
ในกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทุ่งควายกิน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นายชัยณรงค์ สันตสนะโชค
ประธาน

- มอบเลขานุการจัดทำรูปเล่ม ประกาศใช้ แผนกลยุทธ์การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- มีคณะกรรมการมีเรื่องใดนำเสนอในที่ประชุมเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี
คณะกรรมการท่านใดนำเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม ขอบิดการประชุมนครับ

ปิดประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายจักรพันธ์ จันเขตร)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชัยณรงค์ สันตสนะโชค)
ประธานกรรมการ