



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก	๑
• การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๙
• ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
• การวิเคราะห์ วิเคราะห์ SWOT	๑๖
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
• มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
- และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ๓ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๒๑
โครงสร้างและอัตรากำลัง	
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	

บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เห็นถึงสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

**“หนองบัวโคกชุมชนน่าอยู่ เคียงคู่ธรรมชาติ
บริหารอย่างมีส่วนร่วม ประชาชนอยู่ดีตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัดชัยภูมิ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๒. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่เพียงพอและทั่วถึง
๓. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๒. ร้อยละของระบบสาธารณสุขที่ มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๓. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

ค่าเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณสุข
๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๓. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๒. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตร
๓. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๒. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๖. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

๖. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๘. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๓. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๔. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๕. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ค่าเป้าหมาย

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

คำเป้าหมาย

๑. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๓. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำกิจการพาณิชย์ของ อบต.
๕. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

คำเป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
2. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
3. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
4. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
5. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

“เป็นตำบลเกษตรก้าวหน้า ผลผลิตพืชไร่มีคุณภาพ”

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ กับยุทธศาสตร์การพัฒนากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตการจัดการสินค้าและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

○ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิด ตำแหน่งอัตรากำลังคนเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ที่จะต้องมีไว้เพื่อรองรับ ภารกิจของงานภายในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้พิจารณาทบทวนว่าการ กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะต้องคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก จะพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยจะต้องคำนึงถึงงานบางลักษณะเป็น สำคัญ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถ กำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็น ข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคใน เอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่ง ออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง
๓. ประปาหมู่บ้านน้ำไม่มีคุณภาพ ขาดแคลนแหล่งน้ำผลิตประปาหมู่บ้าน
๔. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้น้อย

๓. ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. พนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ขยะ สิ่งปฏิกูลต่างๆ มีจำนวนมาก และยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูกต้อง
๒. พื้นที่ป่าลดลง ประชาชนตัดไม้ ถางป่าเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหาร ส่วนตำบลหนองบัวโคก และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจร การคมนาคมมีความสะดวกและปลอดภัย
๕. ประชาชนได้รับบริการสาธารณูปโภคที่เพียงพอและทั่วถึง
๖. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ตัวชี้วัด

๔. ร้อยละของเส้นทางคมนาคมที่มีการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น
๕. ร้อยละของระบบสาธารณูปโภคที่มีการก่อสร้างหรือปรับปรุง
๖. ร้อยละของแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีการปรับปรุง

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาสาธารณูปโภค
๓. กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

คำเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคมได้รับการก่อสร้าง หรือปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ ๗ สาย
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการจัดระบบสาธารณสุขโรคของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๓. เกษตรกรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าประสงค์

๔. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้
๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน
๖. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๔. ร้อยละของรายได้จากการประกอบอาชีพ
๕. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกร
๖. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้

กลยุทธ์

๔. กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาอาชีพ และยกระดับรายได้
๕. กลยุทธ์การส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร
๖. กลยุทธ์การส่งเสริมการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำเป้าหมาย

๑. จำนวนครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของครัวเรือนทั้งหมด
๒. กลุ่มอาชีพ/เกษตรกรในพื้นที่ ๑๑ หมู่บ้าน นำความรู้ไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของเกษตรกรทั้งหมด
๓. จำนวนครัวเรือนมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและพึ่งตนเองได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของครัวเรือนทั้งหมด และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๙. สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
๑๒. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๑๔. ส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๑๕. ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข
๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

๙. ร้อยละของการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่ได้มาตรฐาน
๑๐. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๑๑. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๑๒. ร้อยละของการส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
๑๔. ร้อยละของการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๑๕. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการบริการด้านสาธารณสุข
๑๖. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟู และติดตามช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

กลยุทธ์

๗. กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษา
๘. กลยุทธ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
๙. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
๑๐. กลยุทธ์การส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๑๑. กลยุทธ์การพัฒนาสังคม การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๒. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด

ค่าเป้าหมาย

๑. เด็กเล็กได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. มีกิจกรรมที่ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรมต่อปี
๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๔. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพดีขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปี
๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ได้รับการสงเคราะห์ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๗. ปัญหาความขัดแย้งด้านยาเสพติดอาชญากรรมในชุมชนลดลงมากกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปี
๘. เด็ก/เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีจิตสำนึก เห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. เพื่อสร้างทัศนียภาพที่สวยงามในชุมชน ให้มีความร่มรื่น สวยงาม
๓. เพื่อบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการดำเนินการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละของประชาชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ค่าเป้าหมาย

๑. ปลูกหญ้าแฝก ๑,๕๐๐ ต้น/ปี หรือปลูกต้นไม้ ๑๐๐ ต้น/ปี ในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สะอาดสวยงามเป็นประจำครบทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
๓. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ พึงพอใจในการจัดเก็บขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**เป้าประสงค์**

๑. บุคลากรมีความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตย
๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งผลให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
๔. พัฒนาการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
๕. การบริหารงานมีความโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมตรวจสอบ
๓. กลยุทธ์การพัฒนารายได้ท้องถิ่นและระบบการจัดเก็บภาษี
๔. กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพงานบริการประชาชน

ตัวชี้วัด

๖. ร้อยละของการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้ คุณธรรมคุณและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๗. ร้อยละของการดำเนินการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๘. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล และได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๙. ร้อยละของการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษีการทำการพาณิชย์ของ อบต.
๑๐. ร้อยละของการดำเนินการสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน

ค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๒. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์
๓. ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของ อบต.
๔. การจัดเก็บรายได้ของ อบต. เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๕. ประชาชนในพื้นที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ พึงพอใจในการบริการประชาชน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก สามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคกได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคทางการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๕) จัดให้มีการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๕.๒ ด้านส่วนเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๑๐) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๔))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
- (๘) โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๙) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๐) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๑๑) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๔) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (มาตรา ๖๘(๘))

(๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

ของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญจากผลการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพ โดยใช้เครื่องมือSWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน(Internal Factors) พบว่าจุดแข็ง (S) หรือข้อได้เปรียบ และจุดอ่อน (W) หรือข้อเสียเปรียบที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ จุดแข็ง (Strength = S) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

- (๑) พื้นที่ของตำบลหนองบัวโคก มีความเหมาะสมในการทำการเกษตร เพราะสามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง พริก ฯลฯ
- (๒) ตำบลหนองบัวโคก เป็นแหล่งศูนย์กลางการคมนาคม ระหว่างภาคกลางสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- (๔) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๔ แห่ง และมัธยมศึกษา ๑ แห่ง สามารถรับให้บริการการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- (๕) มีหน่วยงานให้บริการในตำบลอย่างหลากหลาย ได้แก่ ไปรษณีย์ ด่านป่าไม้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลหนองบัวโคก สถานีตำรวจภูธรหนองบัวโคกจุดตรวจทางหลวง
- (๕) มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่

(๖) มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
 (๗) มีองค์กรชุมชนเข้มแข็ง เป็นแรงขับเคลื่อนภาคประชาสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๖) มีพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการลงทุน และมีโรงงานรองรับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness = W) ของตำบลหนองบัวโคก ประกอบด้วย

- (๑) ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร
- (๒) เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาทางสังคม
- (๓) ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาใน อำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด
- (๔) ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีแหล่งกักเก็บน้ำแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบสูง ระบบชลประทานยังไม่ดีพอ และน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- (๕) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก
- (๖) มีการระบาดของยาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อระหว่างภาคกลางสู่ภาคอีสาน จึงเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด
- (๗) พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ
- (๘) มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม
- (๙) ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน
- (๑๐) กลุ่มอาชีพยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๒. ปัจจัยภายนอก (External Factors) พบว่าโอกาส (O) และอุปสรรค (T) ที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ โอกาส (Opportunity=O)

- (๑) หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- (๒) พื้นที่ตำบลหนองบัวโคกเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุน สามารถรองรับการเติบโตทางธุรกิจการลงทุนได้ในอนาคต
- (๓) การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- (๔) รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

๒.๒ อุปสรรค (Threat=T)

- (๑) ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามบินและสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
- (๒) ประชาชนมาจากหลายพื้นที่ หลากหลายชุมชน ซึ่งมีพื้นฐานทางความรู้และสังคมต่างกัน
- (๓) พื้นที่ในตำบลเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้การบริการสาธารณะอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

(๔) ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอน แต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร

(๕) เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนับวันจะทวีความรุนแรง

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◇ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- ๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- ๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- ๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและ คุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง) (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่(ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>-งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p>๑.๒ งานงบประมาณและงานนโยบายและแผน</p> <p>-งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>-งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>-งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p>๑.๒ งานงบประมาณและงานนโยบายและแผน</p> <p>-งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>-งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง) (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่(ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
--	--

<p>๑.๖ งานอนามัยและควบคุมจัดการ</p> <p>คุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบกิจการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง- 	<p>๑.๖ งานอนามัยและควบคุมจัดการ</p> <p>คุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบกิจการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>๑.๘ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง
--	---

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง)</p> <p>(๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ)</p> <p>(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>
<p>๒. กองคลัง(ต่อ)</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง(ต่อ)</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(ขนาดกลาง) (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปและงานข้อมูล -งานบริหารการศึกษาในระบบ -งานบริหารการศึกษานอกระบบ -งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา -งานกิจการเด็กและเยาวชน 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไปและงานข้อมูล -งานบริหารการศึกษาในระบบ -งานบริหารการศึกษานอกระบบ -งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>๔.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา -งานกิจการเด็กและเยาวชน
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

๑.สำนักงานปลัด อบต.

- ปริมาณงานต่อปี ๘๙๗,๐๐๕
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑๐ คน

๒.กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๕๓๘,๗๑๖
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๖ คน

๓.กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๔๖๒,๐๙๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๕ คน

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๕๓๕,๘๒๖
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๖ คน

๕.กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๒๕๓,๐๕๐
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๓ คน

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๗๐,๘๔๙
- จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ร้องขอ ก.อบต.)
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชั่วระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) 10-3-04-3202-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ร้องขอ ก.อบต.)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ร้องขอ ก.อบต.)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลุมพุก								
ครู (10-3-08-6600-282)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองบัวโคก								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.) 10-3-11-4801-001	-	1	1	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	33	32	32	32	-	-	+1/-1	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
อบต.หนองบัวโคก	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	10	10	10	10	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	6	5	5	5	-1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	6	6	6	6	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	33	32	32	32	-1	-	-	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑๐๐%	
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	๑๐๐%	
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑๐๐%	
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๑๐๐%	
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑๐๐%	
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑๐๐%	
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๘๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑๐๐%	
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๐๐%	
	๒. การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑๐๐%	
	๓. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT	๘๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 มิติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐%	
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๙๐%	
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่องค์กรสามารถรักษาไว้ได้	๑๐๐%	
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๙๐%	
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๘๐%	
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๘๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๔. ความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส	๑๐๐%	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๐๐%	
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๐๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๙๐%	
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและ สนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	๙๐%	
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	๙๐%	