



แผนการบริหาร และพัฒนากฎหมายบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569



พัฒนา
คน



เสริมสร้าง
ศักยภาพ



สร้างทีม
ที่เข้มแข็ง



มุ่งผลสัมฤทธิ์
องค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ
นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ”

บุคลากรเป็นพลังสำคัญ
ในการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไค้
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	คำนำ	
	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๓
	นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๕
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๙
	นโยบายอัตรากำลังแบ่งเป็นแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่	๙
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๙
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๙
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๒๐	
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๑
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๕
ภาคผนวก	คำสั่ง	
	รายงานการประชุม	
	ประกาศจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

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

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“...วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้...”

“ ตำบลก้าวหน้า มั่งมันพัฒนา
การศึกษาก้าวไกลเป็นศูนย์บริการทันสมัย ใส่ใจคุณภาพชีวิต”

พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา

และคุณภาพชีวิต

๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. แหล่งท่องเที่ยวภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่
๕. ทรัพยากรธรรมชาติภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๖. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๗. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
๙. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. การบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน

๔. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
๕. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหา
มลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบ
บูรณาการกับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

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

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร

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

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
พอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน
โครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มี
เทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายโอนภารกิจ

๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างแฉดล้อมมากขึ้น

๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๕. จังหวัดนครราชสีมา มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค

๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม

๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไไ้ การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคี บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร

๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตาม โครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและ เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และ กันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก่เป็น ประเภทสามัญ มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยควบคุมตรวจสอบการจัดงานต่างๆ หลายด้าน เช่น งานบริหารงาน ทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานสวัสดิการสังคม งานรัฐพิธี และปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ในความ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ภายใน ออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานนิติการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานรวบรวมสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องเกี่ยวกับการรับเงิน-จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานการเงินและบัญชีต่างๆ การจัดทำงบการเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเงินและบัญชี
๓. งานพัฒนารายได้
๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม ดำเนินการเกี่ยวกับผังเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสาธารณูปโภค ดำเนินงานเกี่ยวกับการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการต่างๆ เช่น งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำฯ การทดสอบคุณภาพวัสดุงาน งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบงานก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓. งานควบคุมอาคาร
๔. งานสาธารณูปโภค
๕. งานผังเมือง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบ เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้ คือ

- ๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๓. งานส่งเสริมสุขภาพ
๔. งานรักษาความสะอาด
๕. งานป้องกันและควบคุมโรค

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สํารวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นส่งเสริมการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๔. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่องหน้ผูกพัน งบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอก

/งบประมาณ.....

งบประมาณทุกประเภทตรวจสอบด้านการจัดการตรวจสอบทรัพย์สินตรวจสอบการบริหารงานบุคคล ดำเนินการ
จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบตามวงรอบ ติดตามประสาน รายงานผลการตรวจสอบ
ภายใน ประสานติดตามการควบคุมภายใน โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
๒. งานตรวจสอบความถูกต้อง การปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ
๓. งานเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน
๔. งานบริการให้คำปรึกษา

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการ
บริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตาม
ภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และ
ทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์
ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพ
ผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจ
หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไคร้
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน
ในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม
เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็น
ธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

จำนวนกรอบอัตรากำลังเดิม	๕๙	อัตรากำลัง	
จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง	๔๒	อัตรากำลัง	
จำนวนตำแหน่งว่าง	๑๗	อัตรากำลัง	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	ว่าง ๑	จำนวน	- คน
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น		จำนวน	๑ คน

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง

๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน	๑ คน
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑ คน
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑ คน
๖. นิติกรชำนาญการ	จำนวน	๑ คน
๗. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน	๑ คน
๘. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	จำนวน	๑ คน
๙. นักป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง ๑	จำนวน - คน
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑ คน
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑ คน
๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑ คน
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง ๑	จำนวน - คน
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๒ คน
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ว่าง ๑	จำนวน - คน
๑๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๒ คน

กองคลัง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

๑๗. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	จำนวน	๑ คน
๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑ คน
๑๙. นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน	๑ คน
๒๐. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง ๑	จำนวน - คน
๒๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง ๑	จำนวน - คน
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑ คน
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑ คน
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๒ คน
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑ คน
๒๖. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑ คน

กองช่าง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

๒๗. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	จำนวน ๑ คน
๒๘. นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ ว่าง ๑	จำนวน - คน
๒๙. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ว่าง ๑	จำนวน - คน
๓๐. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ว่าง ๑	จำนวน - คน
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๓๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ คน
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน - คน
๓๔. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน - คน
๓๕. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ คน
๓๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ว่าง ๑	จำนวน ๑ คน
๓๗. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ คน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๗ ตำแหน่ง

๓๘. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ว่าง ๑	จำนวน - คน
๓๙. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	จำนวน ๑ คน
๔๐. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ว่าง ๑	จำนวน - คน
๔๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ว่าง ๑	จำนวน - คน
๔๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ คน
๔๓. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ คน
๔๔. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ คน

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

๔๕. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ว่าง ๑	จำนวน - คน
๔๖. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ คน
๔๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง ๑	จำนวน - คน
๔๘. ครู คศ.๒	จำนวน ๒ คน
๔๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ คน
๕๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน ๑ คน
๕๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ คน
๕๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ คน
๕๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป) ว่าง ๑	จำนวน - คน
๕๔. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕๕. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	จำนวน ๑ คน
--------------------------------------	------------

๔. นโยบายอัตรากำลังแบ่งเป็นแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บริหารสูงสุด โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออก เป็น ๕ ส่วน/กอง และอีก ๑ หน่วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) โดยมี ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยควบคุม ตรวจสอบการจัดงานต่างๆ หลายด้าน เช่น งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งาน ประชาสัมพันธ์ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ เรียบร้อย งานสวัสดิการสังคม งานรัฐพิธี และปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานการประชุมสภา อบต.
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานกิจการสภา
- งานรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และประสาน
- งานอื่นๆที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์

- งานงบประมาณ
- งานจัดทำข้อบัญญัติในระบบ e-LAAS

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล
- งานแผนอัตรากำลัง
- งานระบบสารสนเทศน์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- งานทะเบียนประวัติ

๑.๔ งานนิติการ

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานช่วยเหลือประชาชนที่ประสบวาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย
- งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล
- งานรับเรื่องราวแจ้งเหตุสาธารณภัย

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

- งานประชาสัมพันธ์การรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- งานเร่งรัด ติดตาม ทวงถาม เรียกคืนเงินเบี้ยยังชีพและอื่น ๆ
- งานระงับการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพ
- งานประสาน พมจ.นครราชสีมา ในการจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการ
- งานออกเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง
- งานประสานการเยียวยากลุ่มเปราะบางตามนโยบายของรัฐบาล
- งานรับขึ้นทะเบียนผู้มีสิทธิรับเงินเด็กแรกเกิด
- งานประสานการสงเคราะห์ศพ

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานโครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ
- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช
- งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช
- งานสำรวจข้อมูลของเกษตรกรแปลงปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ในตำบล

(๒) กองคลัง (๐๔) โดยมี ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็น หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งาน พัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานรวบรวมสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำ บัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี ตรวจสอบและควบคุมความถูกต้องเกี่ยวกับการรับเงิน-จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบประเมินผลการใช้ จ่ายงบประมาณและรายงานการเงินและบัญชีต่างๆ การจัดทำงบการเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานรับ - ส่งหนังสือการลงทะเลเบียน รับหนังสือ
- งานการร่างโต้ตอบหนังสือราชการ
- งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ
- งานรวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ
- งานตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานทะเบียนคุมสัญญาเงินยืม
- งานจัดทำภาษี หัก ณ ที่จ่าย พร้อมสรุปรายได้ประจำปี
- งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา
- งานการบัญชีทุกประเภท
- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานงบบงบการเงินและงบทดลอง

๒.๓ งานพัฒนารายได้

- งานภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ต่าง ๆ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานทะเบียนคุมวัสดุและครุภัณฑ์
- งานพัสดุการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- งานทะเบียนคุมและการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

(๓) กองช่าง (๐๕) โดยมี ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็น ตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็น หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม ดำเนินการเกี่ยวกับผังเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินงานเกี่ยวกับงานสาธารณูปโภค ดำเนินงานเกี่ยวกับการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการต่างๆ เช่น งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำฯ การทดสอบคุณภาพวัสดุงาน งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบงาน ก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน ราชการภายใน ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานรับ - ส่งหนังสือการลงทะเบียน รับหนังสือ
- งานการร่างโต้ตอบหนังสือราชการ
- งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ
- งานรวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ
- งานตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร

๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานก่อสร้างบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ

๓.๓ งานควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ
- งานประมาณราคา

- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานจัดทำราคากลาง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ
- งานปรับปรุงภูมิทัศน์และจัดตกแต่งสถานที่
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

๓.๕ งานผังเมือง

- งานการสำรวจและแผนที่
- งานสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี
- งานจัดปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- งานการวางผังและพัฒนาเมือง

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๑) โดยมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบ เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานรับ - ส่งหนังสือการลงทะเบียน รับหนังสือ
- งานการร่างโต้ตอบหนังสือราชการ
- งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ

/-งานรวบรวม....

- งานรวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ
- งานตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร

๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- งานสุขภาพตำบลทั่วไป
- งานควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- งานตรวจสอบและติดตาม
- งานควบคุมมลพิษ
- งานรักษาความสะอาด
- งานอนุรักษ์ พันธุ์ สิ่งแวดล้อม
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานโภชนาการ
- งานส่งเสริมการออกกำลังกาย
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ งานรักษาความสะอาด

- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค

- งานการเฝ้าระวัง
- งานระบาดวิทยา
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค

(๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) โดยมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ จัดการศึกษาในระดับก่อน ประถมศึกษา จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการ ส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นส่งเสริมการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งส่วน ราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
- การจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
- งานศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน
- งานจัดทำเอกสารจัดซื้อจัดจ้างต่างๆภายในกอง
- งานธุรการ งานสารบรรณ หนังสือ รับ-ส่ง ร่างหนังสือโต้ตอบ คำสั่งต่าง ๆ
- งานจัดทำรายงานการจัดทำเช็คคลังรายละเอียดต่าง ๆ เขียนเช็คและนำจ่ายเงิน

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานจัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม
- งานจัดประเพณีและส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีและศิลปะ วัฒนธรรมตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย
- งานรวบรวมข้อมูล ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และศึกษา

๕.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย ๐-๓ ปี
- งานกำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐานท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย
- งานรวบรวมข้อมูล ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์และศึกษา

๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- งานส่งเสริมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่น
- งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬาให้กับประชาชนในพื้นที่
- งานส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชน

(๖) **หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** โดยมี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นหัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพัน งบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภทตรวจสอบด้านการจัดการตรวจสอบทรัพย์สินตรวจสอบการบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบตามวงรอบ ติดตามประสาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน ประสานติดตามการควบคุมภายใน โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

- งานจัดทำบันทึกขออนุมัติแผนการตรวจสอบฯ
- งานประเมินความเสี่ยงทั้งองค์กรเพื่อวางแผนการตรวจสอบ
- งานจัดทำและเสนอแผนการตรวจสอบภายในประจำปีต่อนายกอบต.
- งานเผยแพร่แผนการตรวจสอบประจำปีให้หน่วยรับตรวจทราบ

๖.๒ งานตรวจสอบความถูกต้อง การปฏิบัติกิจการของส่วนราชการต่าง ๆ

- งานตรวจสอบแผนจัดหาพัสดุประจำปี
- งานตรวจสอบเอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบความถูกต้องการทำสัญญาการจัดซื้อพัสดุ การใช้และรักษายานพาหนะ ให้

ประหยัดและถูกต้อง

๖.๓ งานเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

- งานสอบทานการรายงานการประเมินผลการควบคุมภายใน
- งานติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยง

๖.๔ งานบริการให้คำปรึกษา

- งานให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ แก่หน่วยรับตรวจสอบรวมถึงฝ่ายบริหาร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

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

๖. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองตะไก้

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

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

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

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

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

วิสัยทัศน์

“บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้ มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

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

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

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

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

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

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ
ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ
และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะ
ช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย
เพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะไก้

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน ๒. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช่	๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	๔๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช่	๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	๖๐,๐๐๐.-	๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	รายการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ การพัฒนา บุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพ	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
		ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔๐ ราย (ร้อยละ ๘๐)	๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนัก บริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนัก บริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากร บุคคล หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หลักสูตร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักจัดการงานเทศกิจ หลักสูตรนักวิชาการงานพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการ เงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนายช่างสำรวจ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างศิลป์ หลักสูตรสถาปนิก หลักสูตร วิศวกรเครื่องกล หลักสูตรนักวิชาการสวนสาธารณะ	กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. – ๓๐ ก.ย.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

			<p>หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หลักสูตรพยาบาล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน หลักสูตรเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรศึกษานิเทศก์ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตร เจ้าพนักงานทะเบียน หลักสูตรเจ้าพนักงานเทศกิจ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>			
<p>มิติที่ ๕ การพัฒนา บุคลากรทุก ระดับให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การ เปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑. บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานและพร้อมทั้ง การเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. บุคลากรทุกระดับมี ความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐ ราย(ร้อย ละ ๘๐)</p> <p>ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงานการ ฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)</p> <p>ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐ ราย(ร้อย ละ ๘๐)</p>	<p>๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี</p> <p>๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล</p>	<p>องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p> <p>สถาบันการศึกษา ให้บริการ วิชาการ</p> <p>องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๑๕๐,๐๐๐</p>	<p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ</p>

