

บทที่ ๑

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์

“*เมืองลือพระใหญ่ทวารวดี ชุมชนสามัคคีเข้มแข็ง ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง โครงสร้างพื้นฐานครบครัน*”

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาการ ตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๕. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติแลสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจรัฐบาล
๘. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้แนะและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการ และอยู่อย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการศึกษาและประชาชนได้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี
๔. ครอบคลุมมีรายได้มากกว่ารายจ่าย
๕. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพียงพอและทั่วถึง
๖. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกรวดเร็วและได้มาตรฐาน
๗. การบริการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ประชาชนมีความปลอดภัย
๙. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕: การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาด้านการเมืองและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

แนวทางในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำเสีย
๒. ขยายเขตระบบไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และติดตั้งบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ขยายระบบประปาส่วนภูมิภาค และบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน

แนวทางในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้
๒. การจัดระบบสวัสดิการ
๓. การส่งเสริมกิจกรรม และนันทนาการ
๔. การจัดให้บริการสาธารณสุข

แนวทางในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม

แนวทางในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

๑. การวางแผนการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

แนวทางในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการขยะ

แนวทางในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและพัฒนาองค์กรการบริหารจัดการ

๑. การพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. การส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
๔. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการวางแผนองค์กร
๕. การบริหารให้โปร่งใส และตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนากลุ่มจังหวัด

จังหวัดที่เป็นสมาชิก: ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ และสุรินทร์

วิสัยทัศน์ : “ประตูสู่อีสานสากล” “Northeast Global Communities”

เป้าประสงค์: สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่งคั่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ (ข้าวหอมมะลิ) เพื่อการส่งออก โดยเพิ่มศักยภาพในการผลิตเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออกและการเพิ่มความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายสถาบันเกษตรกรเพื่อการแปรรูปและการตลาด

๒. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร โดยการเพิ่มศักยภาพในการผลิตข้าวหอมมะลิมันสำปะหลังการแปรรูป และการส่งออก และการรักษาสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหม โดยเน้นการตลาดนำการผลิตการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ผ้าไหม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน

๔. การพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้และเพิ่มทักษะแรงงาน ส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการแข่งขันของผู้ประกอบการ

๕. การพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยการเพิ่มศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว การเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและการเพิ่มภาพสินค้า

แผนงาน/โครงการ ที่สำคัญ

๑. โครงการเพิ่มศักยภาพในการผลิต

๒. โครงการเพิ่มความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายสถาบันเกษตรกรเพื่อการแปรรูปและการตลาด

๓. โครงการก้าวไกล ไหมไทยสู่ตลาดโลก (Thai Silk for the World) เพื่อพัฒนาคุณภาพและผลิตภัณฑ์ใหม่

๔. โครงการจัดตั้งศูนย์จัดการแรงงานกลางและศูนย์ฝึกอบรมสิ่งทอ

๕. โครงการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาและส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมสิ่งทอ

๖. โครงการสร้างเครือข่ายพันธมิตร (Cluser) ของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอ

๗. โครงการพัฒนาพื้นที่ชายแดนช่องจอม จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยววนครวัตนกรรม

๘. โครงการสร้างโลกใหม่ใช้ช่างไทย อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ เพื่อแก้ปัญหาช่างเร่ร่อนในกรุงเทพฯ และส่งเสริมการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัด

๙. โครงการสร้างภูมิเมืองอีสาน ที่จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำเสนอศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญา วิถีชีวิตและอารยธรรมอีสานเป็นการสร้างเรื่องราวส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมกับแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพและพร้อมปฏิบัติงานให้กับภาครัฐ ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ได้เสนอโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่พนักงาน ไว้ในแผนพัฒนาตำบล และ ในข้อบัญญัติงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ในทุกๆปี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมทางบกในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบลไม่สะดวก
- 1.2 ถนน ทางเดินเท้า รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน
- 1.3 ขาดไฟฟ้าแสงสว่างตามจุดชุมชนและทางร่วมทางแยก
- 1.4 โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านยังมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- 1.5 ขาดกระแสไฟฟ้าในการสูบน้ำดิบเข้าระบบประปาหมู่บ้าน
- 1.6 เสียงตามสายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- 1.7 แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค มีสภาพตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำและการลำเลียงน้ำเข้าพื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- 1.8 แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคขาดคุณภาพ
- 1.9 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 การประกอบอาชีพของประชาชน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และเงินทุนในการดำเนินการของกลุ่ม
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- 2.3 ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- 2.4 ขาดเงินทุนสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- 2.5 ขาดศูนย์ฝึกอบรมราษฎรประจำหมู่บ้าน
- 2.6 การว่างงานและไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูทำการเกษตร

3. ด้านสังคม

- 3.1 การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนมีรายได้น้อย, ผู้สูงอายุ, คนพิการ
- 3.2 ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนไม่เพียงพอ
- 3.3 ปัญหาขาดทุนการศึกษาของเด็กนักเรียนที่มีฐานะยากจน
- 3.4 การจัดสรรอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียนไม่เพียงพอ
- 3.5 ปัญหาการขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาของเยาวชน และสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ
- 3.6 ขาดการปรับปรุงสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าเรียน

- 3.6 ขาดสถานบริการสาธารณสุข
- 3.7 ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- 3.8 มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก
- 3.9 ขาดการกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ
4. **ด้านการเมืองการบริหาร**
 - 4.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - 4.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
 - 4.3 ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองและการบริหาร
5. **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
 - 5.1 ปัญหาดินขาดคุณภาพ
 - 5.2 ขาดจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.3 ขาดการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ได้กำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส

- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
 - (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ฯลฯ

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ (SWOT ANALYSIS)

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ (SWOT ANALYSIS) ตามการจัดทำแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้ประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS)

- ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม มีแหล่งน้ำทำการเกษตร
- สถานที่สำคัญมีความเหมาะสมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- หมู่บ้านมีศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้
- มีความเข้มแข็งทางด้านเกษตรกรรม
- ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านมีความหลากหลายทางด้านความคิด
- การเมืองท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มีเอกภาพ ประสานกับอำเภอฯ ได้ดี
- ประชาชนให้ความสำคัญกับประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- มีการบูรณาการแผนงานโครงการและงบประมาณ

จุดอ่อน (WEAKNESS)

- ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร
- เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงานและเกิดปัญหาทางสังคม
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาในตัวอำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด
- พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ
- มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม
- ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน
- กลุ่มอาชีพยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- เกิดสภาวะภัยแล้งและน้ำท่วมบ่อยครั้ง
- ประชาชนไม่ค่อยสนใจในการให้ความร่วมมือการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานรัฐ
- การบริการประชาชนยังไม่เป็นระบบ
- ไม่สามารถพัฒนาตามความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและตามความจำเป็นเร่งด่วน
- การบริการด้านสาธารณสุขปึกยังไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

โอกาส (OPPORTUNITIES)

- เป็นตำบลที่ปลอดภัยและเป็นพิษทางอากาศ
- ความขัดแย้งทางการเมืองน้อย
- ได้รับการแก้ไขปัญหารัฐบาลด้านความยากจน
- เจ้าหน้าที่ที่มีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
- หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วน-
- ท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทฤษฎศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่ที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

อุปสรรค (THREATS)

- ภาวะเศรษฐกิจมีผลในการสนใจต่อกิจกรรมของรัฐเนื่องจากต้องห่วงเรื่องปากท้อง
- ปัญหาขาดงบประมาณในการพัฒนา
- ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามบินและสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
- ภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอนงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร
- เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนี้วันจะทวีความรุนแรง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิภาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบรม.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบรม.ดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบรม. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบรม.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าวประกอบด้วย มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- ๑) มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และ รักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีด ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) ๔) มีแผนการสร้าง
- ๔) และพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการ บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องงบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความ คุ่มค่า (Value for Money) ๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่ง จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความ คุ่มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วน ราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการท างานระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการ นวัตกรรมเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่ง จะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความ เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนา ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วน ราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่ มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพใน การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ทั้ง ๕ มติ

บทที่ ๓

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และ <p>อุทธรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานพัฒนาบุคลากร <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ดำเนินการ <p>๑.๙ งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานที่ประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๑.๑๑ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและนำเสียบ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ <p>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาระบบ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุกพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่างๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธ์พืช - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานวิชาการปศุสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>งานอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดูแลความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้านงานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน อบต. - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ 		

โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</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 - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ - งานการจัดสรรเงินต่างๆ <p>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้ายและใบอนุญาต <p>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภท - งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง - งานประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ 	

โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะการ - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทอนน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานส่วนสาธารณสุขภาค</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>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานสำรวจ งานเขียนแบบ และการประมาณราคา <p>๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง <p>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล <p>๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๓.๕ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบบระบายน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร <p>๓.๖ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนา - งานควบคุมทางผังตำบล - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟู <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.ผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘ - งานควบคุมอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุม อาคารพ.ศ.๒๕๒๒ - งานควบคุมการขุดดินและถมดินตาม พ.ร.บ.ขุดดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓ 	

โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงการสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก - งานข้อมูล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผล โรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานการกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น <p>๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศึกษานิเทศก์ <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>งานตรวจสอบภายใน</p>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
		<p>กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)</p> <p>นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)</p> <p>นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)</p> <p>เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)</p> <p>เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)</p> <p>กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>ผช.จพง.การเงินและบัญชี</p> <p>ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>						
<p>กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)</p> <p>นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)</p> <p>นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-002)</p> <p>ลูกจ้างประจำ คนงานเครื่องสูบน้ำ</p>								
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>ช่างไม้ (ผู้มีทักษะ)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป คนตักแต่งสวน</p>								

ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ.คอนสวรรค์</u>								
ครู ชก. (10-3-08-6600-159)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ครู (10-3-08-6600-161)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ครู (10-3-08-6600-162)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ.โนนโพธิ์</u>								
ครู ชก. (10-3-08-6600-160)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง (ศพด.บ.โนนโพธิ์)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (10-3-12-3205-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	43	44	44	44	+1	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	15	16	16	16	+1	-	-	
กองคลัง (04)	9	8	8	8	-1	-	-	
กองช่าง (05)	7	8	8	8	+1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)	11	10	10	10	-1	-	-	
รวม	43	43	43	43	+2/- 2			

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำ

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.1 การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	100%	
		1.2 จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	100%	
	2. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	2.1 จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	100%	
		2.2 ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สด.	2.2.1 ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100%	
		2.3 ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	2.3.1 ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	100%	
	3. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3.1 มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3.1.1 มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย 1 โครงการ	100%	
		3.2 มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	3.2.1 ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	80%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๒. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	๑๐๐%	
	๒. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๐๐%	
	๒. การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑๐๐%	
	๓. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT	๘๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	4.1 การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.1.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	100%	
		4.2 จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	4.2.1 จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	90%	
	5. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	5.1 มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	5.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่องค์กรสามารถรักษาไว้ได้	100%	
	6. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	6.1 หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	6.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้	90%	
		6.2 องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	6.2.1 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	80%	
		6.3 มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	6.3.1 ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	80%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส	๑๐๐%	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑๐๐%	
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยม	๑๐๐%	

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร	๙๐%	
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๙๐%	
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๑๐๐%	