

นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามแผน อัตรากำลัง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ
อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

งานการเจ้าหน้าที่ (บริหารงานบุคคล)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ ให้มีความสอดคล้องกับกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บททั่วไป	
๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา อบต.ทับคล้อ	๑
๑.๒ พันธกิจ อบต.ทับคล้อ	๑
บทที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม	
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๖
๒.๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	
๒.๓ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	๘
๒.๔ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ	๙
๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก และภายใน (SWOT)	๑๐
๒.๖ ปริมาณของแต่ละสายงาน	๑๑
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๑๓
๓.๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๓
๓.๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๔
๓.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ฯ	๑๔
๓.๕ นโยบายด้านภาระงาน	๑๔
๓.๖ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๑๕
๓.๗ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๑๕
๓.๘ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
๓.๙ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๑๖
๓.๑๐ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๑๖
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	
- รายงานการประชุม	
- คำสั่งเชิญประชุม	
- ประกาศ	

บทที่ ๑

บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ ท้องถิ่นรุ่งเรือง ปรารถนาปรองการ ทำงาน ประสานพัฒนา ประชาเกิดสุข ”

พันธกิจ (Mission)

๑. ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร ฝ่ายกักเก็บน้ำ ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง ฯ
๒. สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาความรู้ ความสามารถของประชาชน
๔. ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ และการป้องกันโรคติดต่อ
๕. ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมประเพณีและการกีฬา
๖. ส่งเสริมการพัฒนาครอบครัวให้อบอุ่น
๗. ส่งเสริมการตั้งกลุ่มผู้ผลิตข้าวปลอดสารพิษ ผลิตปุ๋ยชีวภาพ
๘. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การตรวจสอบงบประมาณที่โปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๙. เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

บทที่ ๒

๒.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง/อาณาเขตของตำบล

ทิศเหนือ	เขตติดต่อ	ตำบลเขาเจ็ดยอด	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
ทิศใต้	เขตติดต่อ	ตำบลท้ายทุ่ง	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
ทิศตะวันออก	เขตติดต่อ	ตำบลเขาทราย	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
ทิศตะวันตก	เขตติดต่อ	ตำบลวังหลุม	อำเภอตะพานหิน	จังหวัดพิจิตร

๑.๒ เนื้อที่/พื้นที่ ทั้งตำบล

☆ ตำบลทับคล้อมีพื้นที่ทั้งหมด ๘๓.๕๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๒,๒๓๗.๕ ไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

☆ ตำบลทับคล้อเป็นที่ราบ สภาพโดยทั่วไป (เป็นพื้นที่ซึ่งเหมาะสมในการทำนา ทำสวนและทำไร่)

☆ มีคลองไหลผ่าน ๑๑ สาย

- คลองร่องกอก	หมู่ที่ ๘ - ๑๐ - ๕	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองสวนวน	หมู่ที่ ๓ - ๔	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองร่องตะแบก	หมู่ที่ ๒ - ๓	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองณรงค์	หมู่ที่ ๓ - ๔	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองเดื่อ	หมู่ที่ ๙	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองวังเดือนห้า	หมู่ที่ ๙ - ๒	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองปากบาง	หมู่ที่ ๙	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองทับคล้อ	หมู่ที่ ๙ - ๑ - ๒	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองแดงคัต	หมู่ที่ ๘ - ๑๐	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองโศกรัง	หมู่ที่ ๑๐ - ๕	ตำบลทับคล้อ	อำเภอทับคล้อ	จังหวัดพิจิตร
- คลองสายดงยาง - สายคลองแห้ง	หมู่ที่ ๘-๖-๑๐-๗-๔-๕	ต.ทับคล้อ	อ.ทับคล้อ	จ.พิจิตร

๑.๔ จำนวนหมู่บ้านและจำนวนประชากร ตำบลทับคล้อ มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน และมีจำนวนประชากรแยกตามหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	ครัวเรือน(หลัง)	หมายเหตุ
หมู่ที่ ๑	บ้านทับคล้อ	๕๒๙	๕๘๒	๑,๑๑๑	๗๕๙	
หมู่ที่ ๒	บ้านวัดป่า	๗๓๗	๘๐๕	๑,๕๔๒	๖๕๖	
หมู่ที่ ๓	บ้านสวนพริก	๑๓๑	๑๒๙	๒๖๐	๘๐	
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองน้ำเต้า	๔๖๓	๔๘๔	๙๔๗	๓๐๗	
หมู่ที่ ๕	บ้านสายสมบูรณ์	๔๓๔	๔๑๑	๘๔๕	๒๓๖	
หมู่ที่ ๖	บ้านสายดงยาง	๔๖๕	๕๒๕	๙๙๐	๓๔๐	
หมู่ที่ ๗	บ้านบ่อทราย	๓๒๔	๓๖๔	๖๘๘	๒๓๑	
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองอ้ายตุ้	๓๓๓	๓๓๘	๖๗๑	๑๙๕	
หมู่ที่ ๙	บ้านทับคล้อ	๓๙๙	๔๕๕	๘๕๔	๓๖๓	
หมู่ที่ ๑๐	บ้านใหม่สายดงยาง	๔๓๒	๔๖๑	๘๙๓	๒๔๖	
หมู่ที่ ๑๑	บ้านบ่อทรายพัฒนา	๓๕๓	๓๓๕	๖๘๘	๒๐๗	
รวม		๔,๖๐๐	๔,๘๘๙	๙,๔๘๙	๓,๖๒๐	

๑.๔ ท้องถิ่นอื่นในตำบล

☆ จำนวนเทศบาล ๑ แห่ง

- เทศบาลตำบลทับคล้อ

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

☆ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพ ทำนา ทำสวน ทำไร่ รับจ้าง ค้าขาย

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ

☆ บิมน้ำมัน	๓	แห่ง	☆ อยู่ซ่อมรถ	๒๘	แห่ง
☆ บิมน้ำมันถัง	๗	แห่ง	☆ ร้านตัดตั้งแก๊สรถยนต์	๒	ร้าน
☆ ร้านค้าขาย	๑๓๗	แห่ง	☆ ทำข้าว	๓	แห่ง
☆ ร้านขายก๊าซหุงต้ม	๑๗	แห่ง	☆ บ้านเช่า	๒๐	แห่ง
☆ สำนักงานประปา	๑	แห่ง	☆ เสาสัญญาณโทรศัพท์	๒	แห่ง
☆ สำนักงานการไฟฟ้า	๑	แห่ง	ฯลฯ		

๓. สภาพทางสังคม/วัฒนธรรม/สาธารณสุข

๓.๑ การศึกษา

☆ โรงเรียนประถม.....๖.....แห่ง (ขยายโอกาส ๓ แห่ง)

- โรงเรียนวัดป่าเรไร หมู่ที่ ๒ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- โรงเรียนชุมชนวัดสายดงยาง หมู่ที่ ๖ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- โรงเรียนอนุบาลทับคล้อ หมู่ที่ ๙ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- โรงเรียนวัดหนองน้ำเต้า หมู่ที่ ๔ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- โรงเรียนวัดศรีรัตนวราราม หมู่ที่ ๕ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- โรงเรียนวัดชัยศรี หมู่ที่ ๘ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

☆ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....๕.....แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดป่าเรไร หมู่ที่ ๒ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองน้ำเต้า หมู่ที่ ๔ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดศรีรัตนวราราม หมู่ที่ ๕ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนชุมชนวัดสายดงยาง หมู่ที่ ๖ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดชัยศรี หมู่ที่ ๘ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร

☆ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน.....๓.....แห่ง

- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน หมู่ที่ ๔ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน หมู่ที่ ๗ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

☆ ห้องสมุดประชาชน.....๒.....แห่ง

- ห้องสมุดประชาชนเฉลิมราชกุมารีอำเภอทับคล้อ หมู่ที่ ๑ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ห้องสมุดประชาชนอำเภอทับคล้อ หมู่ที่ ๒ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร

☆ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)๒.....แห่ง

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอทับคล้อ หมู่ที่ ๒ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลทับคล้อ หมู่ที่ ๒ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร

๓.๒ สถาบันและองค์การทางศาสนา

☆ วัด.....๖.....แห่ง

- วัดสวนพระโพธิสัตว์ (วัดทับคล้อ) หมู่ที่ ๑ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- วัดป่าเรไร หมู่ที่ ๒ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- วัดคามวาสี (วัดบ้านหนองน้ำเต้า) หมู่ที่ ๔ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- วัดศรีรัตนวราราม หมู่ที่ ๕ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- วัดจันทรังสี (วัดสายดงยาง) หมู่ที่ ๖ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร
- วัดชัยศรี (วัดหนองอ้ายตู่) หมู่ที่ ๘ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

☆ ศาลเจ้า.....๑.....แห่ง

- ศาลเจ้า หมู่ที่ ๖ ตำบลทับคล้อ อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร

๓.๓ การสาธารณสุข

☆ โรงพยาบาลประจำตำบล.....๑.....แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลบ้านสายดงยาง หมู่ที่ ๖ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร

๔. การบริการขั้นพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม จำนวน ๑๔ สายทาง

☆ ถนนลาดยาง	๑๓.๐๑	กิโลเมตร
☆ ถนนคอนกรีต	๑๔.๐๐	กิโลเมตร
☆ ถนนลูกรัง	๑๗.๗๐	กิโลเมตร

๔.๒ การบริการไฟฟ้าสาธารณะ

- ☆ มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้านในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ

๔.๓ ระบบประปา มี ๑๑ หมู่บ้าน

- ☆ ระบบประปาหมู่บ้านและระบบประปาส่วนภูมิภาค มี ๙ หมู่บ้าน

- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๒ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๓ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๔ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๕ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๖ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๗ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๘ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๑๐ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาหมู่บ้าน และระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๑๑ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร

- ☆ ระบบประปาภูมิภาค ๒ หมู่บ้าน

- ระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๑ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร
- ระบบประปาส่วนภูมิภาค หมู่ที่ ๙ ต.ทับคล้อ อ.ทับคล้อ จ.พิจิตร

๕. ศักยภาพองค์กรชุมชน /องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จำนวน บุคลากร อบต. คน

☆ ข้าราชการ/พนักงาน	๑๙	คน	(ชาย ๗ คน , หญิง ๑๒ คน)
☆ ลูกจ้างประจำ	๑	คน	(หญิง ๑ คน)
☆ พนักงานจ้าง	๒๑	คน	(ชาย ๑๔ คน , หญิง ๗ คน)

๒.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๔ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๒ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คล้อยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๓ **ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ** จะดำเนินการ มีดังนี้
โดยนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการ
ตามแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้อง
ดำเนินการ ได้แก่

๒.๑ ภารกิจหลัก

- ๒.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- ๒.๑.๒ การปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น ไฟฟ้า
ประปา ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๒.๑.๓ การรักษาความสะอาดถนน ทางเดิน ทางน้ำ รวมทั้งกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูล
ฝอย
- ๒.๑.๔ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๑.๕ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๒.๑.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๑.๗ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา
ท้องถิ่น
- ๒.๑.๘ การส่งเสริมอาชีพ เพื่อเสริมรายได้ให้กับประชาชน
- ๒.๑.๙ การสังคมสงเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี ผู้ติด
เชื้อ HIV
- ๒.๑.๑๐ การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
- ๒.๑.๑๑ การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพทางการเกษตร
- ๒.๑.๑๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒.๒ ภารกิจรอง

- ๒.๒.๑ การจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ
เรียบร้อย
- ๒.๒.๒ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๒.๔ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสมบัติแผ่นดิน
- ๒.๒.๕ การรักษาฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒.๒.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุน ในด้านการค้า
- ๒.๒.๗ การจัดการ การบำรุง ใช้ประโยชน์จากที่ดิน ป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๒.๘ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒.๙ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๒.๑๐ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน
- ๒.๒.๑๑ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๒.๔ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงาน ขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็น ผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้ สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๒.๕ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด (ระดับตัวบุคลากร) ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 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) (ระดับองค์กร) ที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้จากการเข้ารับการอบรมต่าง ศึกษาต่อระดับเพื่อเพิ่มคุณวุฒิระดับปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น และภารกิจของ อบต. ที่มากขึ้น

๒.๖ ปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตรากำลัง)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๓	๓
	งานนโยบายและแผน	๑		๑	
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-	-
	งานการบัญชี	-	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	-	๑	-
	งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	๑	-	-	-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	๘
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	๑	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับคล้อ ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากร น้ำทั้งระบบและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภาคการ เกษตรและอาชีพในชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการ ทรัพยากร น้ำทั้งระบบ และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p>	<p>เพื่อพัฒนาแหล่ง น้ำทางการเกษตร/อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/ประชาชน มีน้ำไว้ อุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอประชาชน / มีน้ำไว้อุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอภายในเขตพื้นที่ อบต.ทับคล้อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - ผช.นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันภาคการ เกษตรและอาชีพในชุมชน</p>	<p>ส่งเสริมการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ และจัดตั้งกลุ่มอาชีพปุ๋ย อินทรีย์น้ำ ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยอัดเม็ด/แนวทางการพัฒนาด้าน เกษตรของประชาชนในตำบล/ส่งเสริมแนวทางการพัฒนา ด้านเกษตร ให้กับประชาชนส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน/เพื่อพัฒนาการ ประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ดูแลคนพิการ / พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางบกของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนำพัฒนาชุมชน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และระบบการ จัดการเรียนรู้/ส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาของ ท้องถิ่น/พัฒนาร่างกายของนักเรียนให้มีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์/ส่งเสริมสนับสนุนสถานเด็กและ เยาวชน/ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/พัฒนา ด้านการเรียนรู้ ให้กับประชาชน ภายในเขต พื้นที่ อบต. ทับคล้อ ส่งเสริมการ ศึกษาในเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน/พัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพชุมชนที่ ดี/ป้องกันแก้ไข ไล่ต้อออกจากพื้นที่ในตำบล/ป้องกัน แก้ไข ไล่ต้อออกจากพื้นที่ในตำบล/ป้องกันแก้ไข ปัญหาโรคเอดส์ และโรคติดต่อทางเพศ สัมพันธ์ /พัฒนา จัดการขยะมูลฝอย ณ ปลายทางอย่างถูกหลัก สุขาภิบาล/ปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน/พัฒนาการ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงการ พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้กับ ประชาชน ภายในเขตพื้นที่ อบต.ทับคล้อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนำพัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - จพง.ธุรการ - ผอ.กองสาธารณสุข - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - คณงานทั่วไป <p>(ขับรถ/ประจำรถบรรทุกขยะ)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและ บริหารกิจการบ้านเมือง</p>	<p>พัฒนาบุคลากร และองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน/พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักธรร มาภิบาล /ระเบียบแบบแผนราชการ/พัฒนาการปฏิบัติ งานภายในองค์กร/สมทบประกัน สังคมของ พนักงาน จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป /สมทบกองทุน บำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - พนักงานส่วนตำบลทุก ตำแหน่งและทุกระดับ - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างตามภารกิจ/ ทั่วไปทุกตำแหน่ง

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์

มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น หรือพนักงาน ในแต่ละส่วน/กอง เพื่อสามารถปฏิบัติงาน ได้ รวดเร็วสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

กลยุทธ์

๑. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๒. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ กรณี ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่รายอื่นกรณีเจ้าหน้าที่ไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

๓.๒ นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงานมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ อย่างเต็มที่ มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน
๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรม ในหน้าที่ให้ตรงความสามารถ

๓.๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนและกำหนดโครงสร้างองค์กร ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรให้เพียงพอมีความคล่องตัวต่อการดำเนินการของทุกหน่วยงานขององค์กรรวมทั้งมีการประเมินระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะหลัง รอง ที่กำหนดลักษณะที่องค์กรพึงประสงค์

กลยุทธ์

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลผลิตและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

เป้าประสงค์

บุคลากรในสังกัดมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕ นโยบายด้านภาระงาน

เป้าประสงค์

บุคลากรในสังกัดมีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ประกอบการสรรหาหรือยุบเลิกอัตรากำลังในแผนงาน

กลยุทธ์

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทาความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานประจำ ทุกเดือน

๓.๖ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน บุคลากรในสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

กลยุทธ์

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ
๔. มีการสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้ เป็นประโยชน์เช่น กลุ่ม LINE
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๖. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานในระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๓.๗ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

เป้าประสงค์

บุคลากรในสังกัดมีการร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๔. ส่งเสริมมาตรการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๘ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมในสายงานหน้าที่ของตนเอง ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น อย่างทั่วถึงและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด หาความรู้จากทั้งภายในและภายนอกระบบ

กลยุทธ์

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาเป็นแนวในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๙ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

เป้าประสงค์

มีงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัด การสรรหา เพียงพอและไม่เกินตามมาตรา ๓๕ ตามที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและการจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๓.๑๐ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดาเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม
