



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(HRM&HRD)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช
อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล อันเป็นอีกหนึ่งมิติที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลทั่วไป
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ๑-๑๗

บทที่ ๒ การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

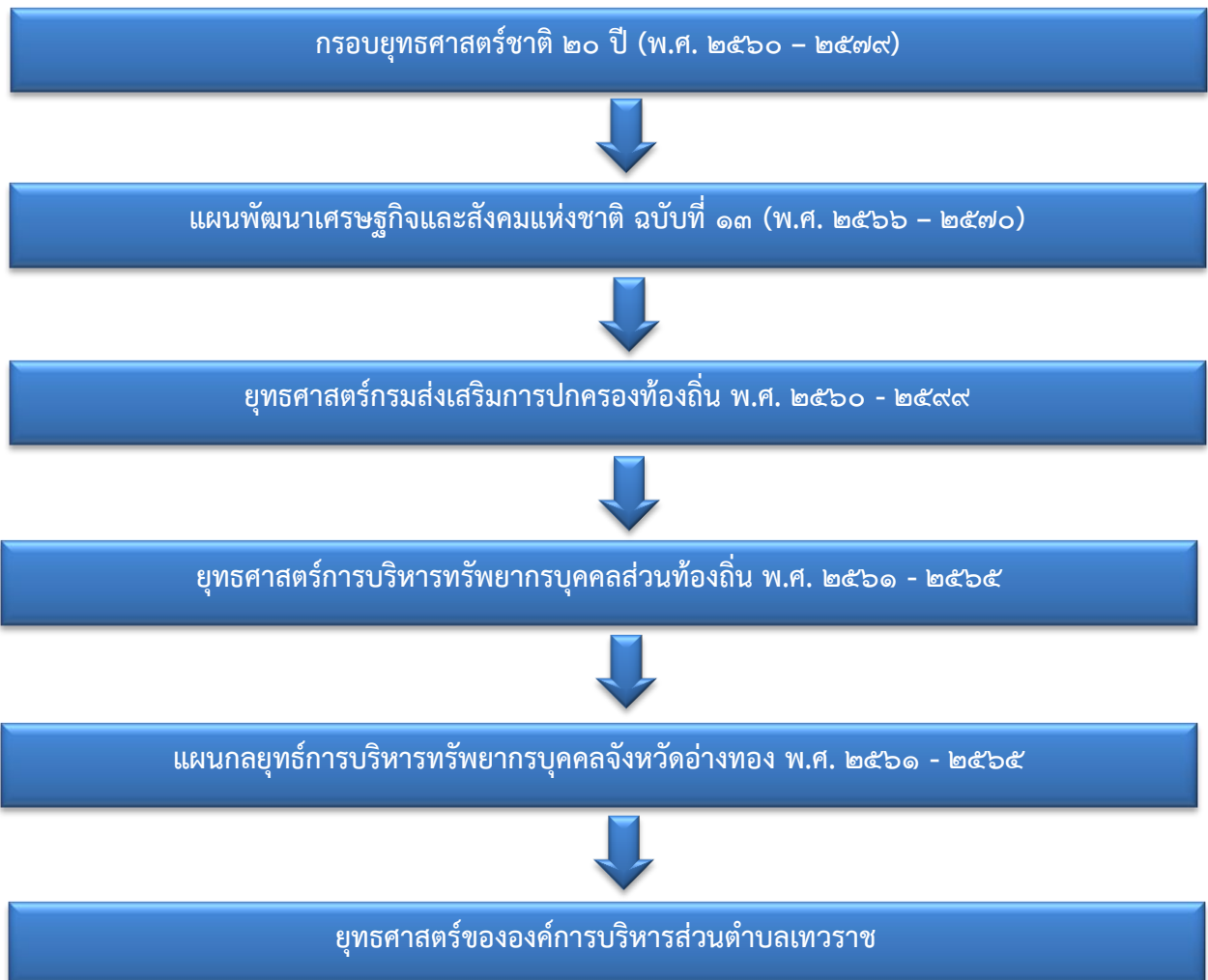
- การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๑๘
 - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑๘
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๘
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๙
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๙
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และหลักเกณฑ์การพัฒนา ๑๙

บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ประชุมคณะทำงาน ๒๐
- แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๑
 - ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒๒-๒๔
 - ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค ไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าในอนาคตอันใกล้นี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา/ความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจและแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการ ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก็คือการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาและการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อย ๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้วยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข
- ๑.๒ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- ๑.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๑.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๑.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน

๒.๒ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒ สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๔.๒ กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

๔.๓ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้ อย่างยั่งยืน มีสมดุล

๕.๒ ฟื้นฟูและสร้างใหม่ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบทางลบจากการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของประเทศ

๕.๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล ภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ

๕.๔ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บทหลักของการมีส่วนร่วม และเป็นธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปกป้องการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ในการที่บรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วน ให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาชนสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** เพื่อให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูง อยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง ความเสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

วัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๙๙

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กรมส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ สู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจากฐานของท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการภาครัฐ และธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีคุณภาพเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กรด้วยฐานคุณธรรม ความรู้ และสมรรถนะสูง เป็นองค์กรระดับสากลที่สังคมยอมรับ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและ
การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล

๑.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดอ่างทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

อ่างทองเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

๑. พัฒนาจังหวัดอ่างทองให้เป็นเมืองน่าอยู่
๒. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ตำแหน่งยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. เมืองน่าอยู่
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๓. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. แหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน
๓. รายได้ด้านการท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัดให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจมีความผูกพันในการทำงาน
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด
๔. พัฒนางค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมของจังหวัดให้บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการกิจ
๗. พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้
๘. พัฒนาระบบการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจร่วมกัน

๑.๖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช

วิสัยทัศน์

“มาตรฐานการคมนาคม ประชาชนมีคุณภาพ เกษตรกรรมยั่งยืน บริหารจัดการโปร่งใส”

พันธกิจ

๑. พัฒนาตำบลเทวราชให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
๓. การบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม

เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน

ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส

พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ข้อมูลทั่วไป

๒.๑ ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช อยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอไชโย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ห่างจากตัวอำเภอไชโย ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดอ่างทองประมาณ ๗ กิโลเมตร ตำบลเทวราช มีเนื้อที่ประมาณ ๗.๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔,๔๓๗.๕๐ ไร่ ประกอบด้วย

- หมู่ ๑ เนื้อที่ ประมาณ ๑,๐๐๔ ไร่
- หมู่ ๒ เนื้อที่ ประมาณ ๔๕๐ ไร่
- หมู่ ๓ เนื้อที่ ประมาณ ๗๘๐ ไร่
- หมู่ ๔ เนื้อที่ ประมาณ ๕๕๙ ไร่
- หมู่ ๕ เนื้อที่ ประมาณ ๙๔๘ ไร่
- หมู่ ๖ เนื้อที่ ประมาณ ๖๐๐ ไร่
- หมู่ ๗ เนื้อที่ ประมาณ ๑๔๑ ไร่

๒.๒ ภูมิประเทศ

พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่ม บางส่วนอยู่ใกล้แม่น้ำเจ้าพระยา ทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก อาชีพส่วนใหญ่รับจ้างทั่วไป รองลงมาคือทำนา ทำสวน และค้าขาย ตำบลเทวราช มีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดด้านหน้าหมู่บ้าน จำนวน ๑ สาย

- ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
- ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลย่านซื่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
- ทิศตะวันออก ติดต่อ แม่น้ำเจ้าพระยา ตำบลตลาดกรวด อำเภอเมืองอ่างทอง

จังหวัดอ่างทอง

- ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

๒.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดูกาล ดังนี้

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงกลางเดือน กุมภาพันธ์

๒.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในตำบลเทวราช ประกอบด้วยดินหลายประเภท เช่นส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวปนดินร่วน ดินเหนียวปนดินทราย ดินร่วนปนดินทราย เป็นต้น เกิดจากการทับถมของตะกอนบริเวณสามเหลี่ยมปากแม่น้ำ

๒.๕ ลักษณะแหล่งน้ำ

ตำบลเทวราช มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน จำนวน ๑ สาย

มีหนองน้ำ จำนวน ๖ แห่ง

- หนองชันเหลา
- หนองพนม
- หนองมน
- หนองอีด้วง

- หนองสามง่ามน้อย
 - หนองสามง่ามใหญ่
- คลองส่งน้ำ มี ๒ แห่ง
- คลองบางวัดเยื้อง
 - คลองลาว

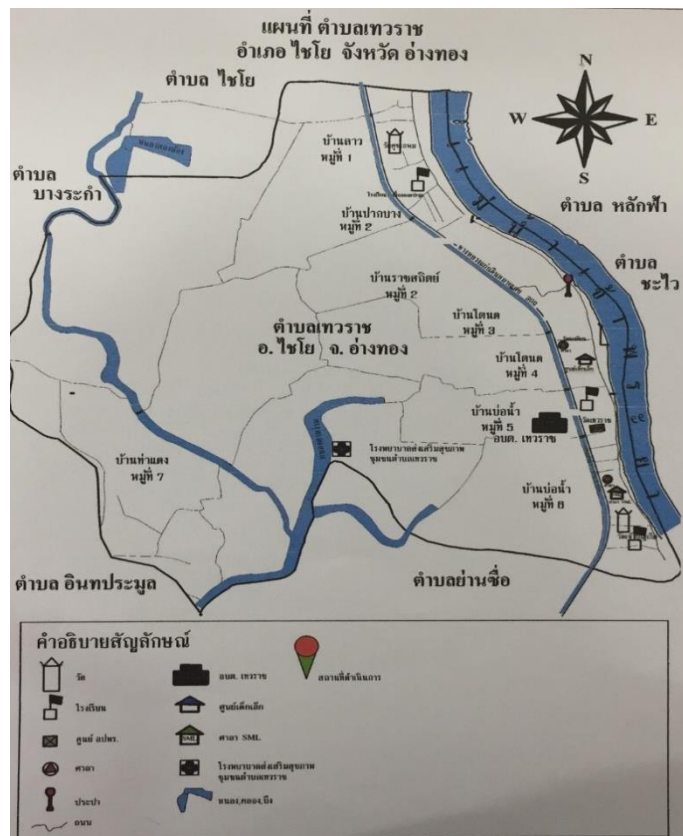
๒.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ตำบลเทวราชไม่มีพื้นที่ป่าไม้ มีแต่การส่งเสริมให้มีการปลูกป่าตามโครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติฯ ปลูกป่าบริเวณ ๒ ข้างทาง สถานีราชการ สถานศึกษา ศาสนสถานและริมแม่น้ำลำคลอง

๓. ด้านการเมือง/การปกครอง

๓.๑ เขตการปกครอง

ตำบลเทวราช แบ่งการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ดังนี้



หมู่ที่ ๑ บ้านลาว

นางนันทน์ภัส	สังโยคะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นางอาภรณ์	มะกรูดทอง	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางปราณี	งามขำ	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายประสิทธิ์	คงทน	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ
นายสุชาติ	มากสุวรรณ	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ หมู่ที่ ๕ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอลำทะเมนชัย
ทิศใต้	ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ แม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านลาว สันนิษฐานว่าจากคำบอกเล่าของชาวบ้านรุ่นเดิมว่า ก่อนมาตั้งหมู่บ้านแห่งนี้เป็นคนมีถิ่นฐานอยู่ที่เมืองเวียงจันทน์ ซึ่งอยู่ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบัน ได้ถูกกวาดต้อนมาเป็นเชลยตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เมื่อเสร็จสิ้นศึกสงคราม ประชาชนบางส่วนไม่ได้กลับไปบ้านเมือง ได้แยกย้ายมาตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยและคนส่วนหนึ่งเห็นว่าที่หมู่บ้านแห่งนี้มีทำเลที่เหมาะสมอุดมสมบูรณ์ จึงได้ตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนลาว เมื่อมีการประกาศให้ขึ้นทะเบียนหมู่บ้านจึงใช้ชื่อว่า “บ้านลาว” สืบทอดต่อมาจนถึงปัจจุบัน

หมู่ที่ ๒ บ้านปากบาง

นางอรุณศรี	เที่ยงถิ่น	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นางเกษรินทร์	คงนาค	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายวินัย	เมืองมีศรี	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายเอนก	พวงประดับ	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ ๑ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๓ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	แม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	หมู่ที่ ๑ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

“ปากบาง” เป็นชื่อเรียกปากแม่น้ำส่วนที่แคบและตื้น มีปลาชุกชุมและแหล่งอุดมสมบูรณ์ ประชาชนจึงมาตั้งบ้านเรือนอยู่ริมแม่น้ำ และตั้งชื่อบ้านว่าบ้านปากบางตามแม่น้ำ เมื่อมีการประกาศให้ขึ้นทะเบียนหมู่บ้าน จึงใช้ชื่อว่าบ้านปากบางสืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน

หมู่ที่ ๓ บ้านโตนด

นายณนทวัตร	โตรส	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายวิทยา	สราภพ	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายบุญมี	สุขสุheim	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายฉลาด	ศรีหรั่ง	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ ๒ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๔ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	แม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	หมู่ที่ ๔ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

เนื่องจากในสมัยก่อน หมู่บ้านแห่งนี้มีการปลูกต้นตาลโตนดเป็นจำนวนมาก ชาวบ้านส่วนใหญ่มีอาชีพทำน้ำตาลปึกขาย ขายลูกตาลสดและทำขนมตาล เป็นที่ขึ้นชื่อและเป็นที่รู้จักของคนในสมัยนั้น และยังได้สืบทอดต่อกันมาจนได้รับการเรียกชื่อหมู่บ้านนี้ว่าบ้านโตนด ปัจจุบันความเจริญเข้ามามีการตัดถนน ต้นตาลโตนดได้ถูกโค่นไปทำสาธารณะประโยชน์เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีหลงเหลือให้เห็นแต่ไม่มียากเหมือนสมัยก่อน หมู่บ้านนี้จึงได้รับการขนานนามว่า “บ้านโตนด” เป็นหมู่บ้านหนึ่งในตำบลเทวราช และใช้ชื่อนี้ขึ้นทะเบียนหมู่บ้านว่าบ้านโตนด

หมู่ที่ ๔ บ้านโตนด

นายสมบูรณ์	สีสด	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายไฉน	เงินมีศรี	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางวาสนา	เชื้ออินทร์	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายสุชาติ	จันทร์รัตน์	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ ๓ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๕ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	แม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	ตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

เนื่องจากในสมัยก่อน หมู่บ้านแห่งนี้มีการปลูกต้นตาลโตนดเป็นจำนวนมาก ชาวบ้านส่วนใหญ่มีอาชีพทำน้ำตาลปึกขาย ขายลูกตาลสดและทำขนมตาล เป็นที่ขึ้นชื่อและเป็นที่รู้จักของคนในสมัยนั้น และยังได้สืบทอดต่อกันมาจนได้รับการเรียกชื่อหมู่บ้านนี้ว่าบ้านโตนด ปัจจุบันความเจริญเข้ามามีการตัดถนน ต้นตาลโตนดได้ถูกโค่นไปทำสาธารณะประโยชน์เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีหลงเหลือให้เห็นแต่ไม่มียากเหมือนสมัยก่อน หมู่บ้านนี้จึงได้รับการขนานนามว่าบ้านโตนด เป็นหมู่บ้านหนึ่งในตำบลเทวราชและใช้ชื่อนี้ขึ้นทะเบียนหมู่บ้านว่าบ้านโตนด

หมู่ที่ ๕ บ้านบ่อน้ำ

นางสาวจิราภรณ์	ศุขธณี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายปรเมศวร์	นาคมีศรี	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาวจิตติมา	อ่อนสร้อย	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายต่อศักดิ์	ไชยชาติ	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ
นางสมพร	วิหคเหิน	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ ๔ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๖ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	แม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	ตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

เนื่องจากสมัยก่อน หมู่บ้านแห่งนี้มีเส้นทางเดินทางไปยังต่างหัวเมืองไกล ๆ คนส่วนใหญ่ มักจะเดินทางแล้วหยุดพักในหมู่บ้านแห่งนี้ เพราะมีภูมิประเทศร่มรื่นเหมาะสมมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ใสสะอาด ให้ได้ใช้อุปโภคบริโภคตลอดมาและหมู่บ้านแห่งนี้มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่ไม่แห้งมีให้ใช้ได้ตลอดทั้งปี จึงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปและได้รับการขนานนามว่า “บ้านบ่อน้ำ” จนถึงปัจจุบัน

หมู่ที่ ๖ บ้านเทวราช

นายกิตติศักดิ์	ฮวบเจริญ	เป็นกำนัน
นายมนูญ	หวังดี	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางทองคีน	ม่วงสน	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายเอกวัฒน์	หรือน้อย	สารวัตรกำนัน
นายองอาจ	สุวรรณผ่อง	สารวัตรกำนัน
นางสาวสุนันท์	คันทรง	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ ๕ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๕ ตำบลยานสี อำเภอมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	แม่น้ำเจ้าพระยา
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	ตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

บ้านเทวราช หมู่ที่ ๖ สันนิฐานว่าเป็นหมู่บ้านที่ตั้งขึ้นเมื่อสมัยกรุงศรีอยุธยา เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะเป็นสถานที่ตั้งทัพหลวง ซึ่งได้ยกกองทัพมาตั้งเป็นฐานทัพ เพื่อป้องกันการโจมตีของทัพพม่า เมื่อครั้งสมัย พม่ายกทัพมาตีกรุงศรีอยุธยา และเป็นที่พักของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ซึ่งนำทัพมารบกับพม่า หมู่บ้านนี้ จึงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปว่าเป็น “บ้านเทวราช” และปัจจุบันมีการแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลเทวราช จนถึงปัจจุบันนี้

หมู่ที่ ๗ บ้านท่าแดง

นางสาวศุภกรัญญา	ทับแจ่ม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
นายภาณุพงศ์	แสงลอย	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายสมศักดิ์	เที่ยงธรรม	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นางสาววันทนี	สังข์ทอง	เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ
นายอำนาจ	แสงลอย	เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

พื้นที่/อาณาเขต

ทิศเหนือติดต่อกับ	หมู่ที่ ๗ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้ติดต่อกับ	หมู่ที่ ๕ ตำบลยานสี อำเภอมือง จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออกติดต่อกับ	หมู่ที่ ๖ ตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตกติดต่อกับ	ตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง

ประวัติหมู่บ้าน

บ้านท่าแดง หมู่ที่ ๗ แยกมาจากหมู่ที่ ๖ เนื่องจากประชาชนมีการปลูกสร้างบ้านเรือนอยู่ใน หมู่ที่ ๖ แต่เนื่องจากมีอาชีพทำนา จึงออกไปทำนาและสร้างกระต๊อบเพื่อพักผ่อนอยู่หัวไร่ปลายนา ไม่ได้เป็น บ้านเรือนถาวร และเมื่อต้องออกไปทำนาทุกวันจึงไม่อยากเดินทางกลับบ้านจึงพักค้างคืนที่นั่น และต่อมา

ก็สร้างบ้านเรือนถาวรและแยกเป็นหมู่บ้านขึ้นอีกหนึ่งหมู่บ้าน เรียกว่า “บ้านท่าแดง” ตามชื่อที่ตั้งบ้านเรือนและปัจจุบันมีการแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลเทวราช และหมู่ที่ ๗ จึงเรียกชื่อบ้านว่าบ้านท่าแดงมาจนถึงปัจจุบันนี้

๓.๒ เขตการเลือกตั้ง

ตำบลเทวราช แบ่งเขตเลือกตั้งเป็น ๗ หน่วยเลือกตั้ง ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| ๑. หน่วยเลือกตั้งที่ ๑ บ้านลาว | หมู่ที่ ๑ |
| ๒. หน่วยเลือกตั้งที่ ๒ บ้านปากบาง | หมู่ที่ ๒ |
| ๓. หน่วยเลือกตั้งที่ ๓ บ้านโตนด | หมู่ที่ ๓ |
| ๔. หน่วยเลือกตั้งที่ ๔ บ้านโตนด | หมู่ที่ ๔ |
| ๕. หน่วยเลือกตั้งที่ ๕ บ้านบ่อน้ำ | หมู่ที่ ๕ |
| ๖. หน่วยเลือกตั้งที่ ๖ บ้านบ่อน้ำ | หมู่ที่ ๖ |
| ๗. หน่วยเลือกตั้งที่ ๗ บ้านท่าแดง | หมู่ที่ ๗ |

๔. ประชากร

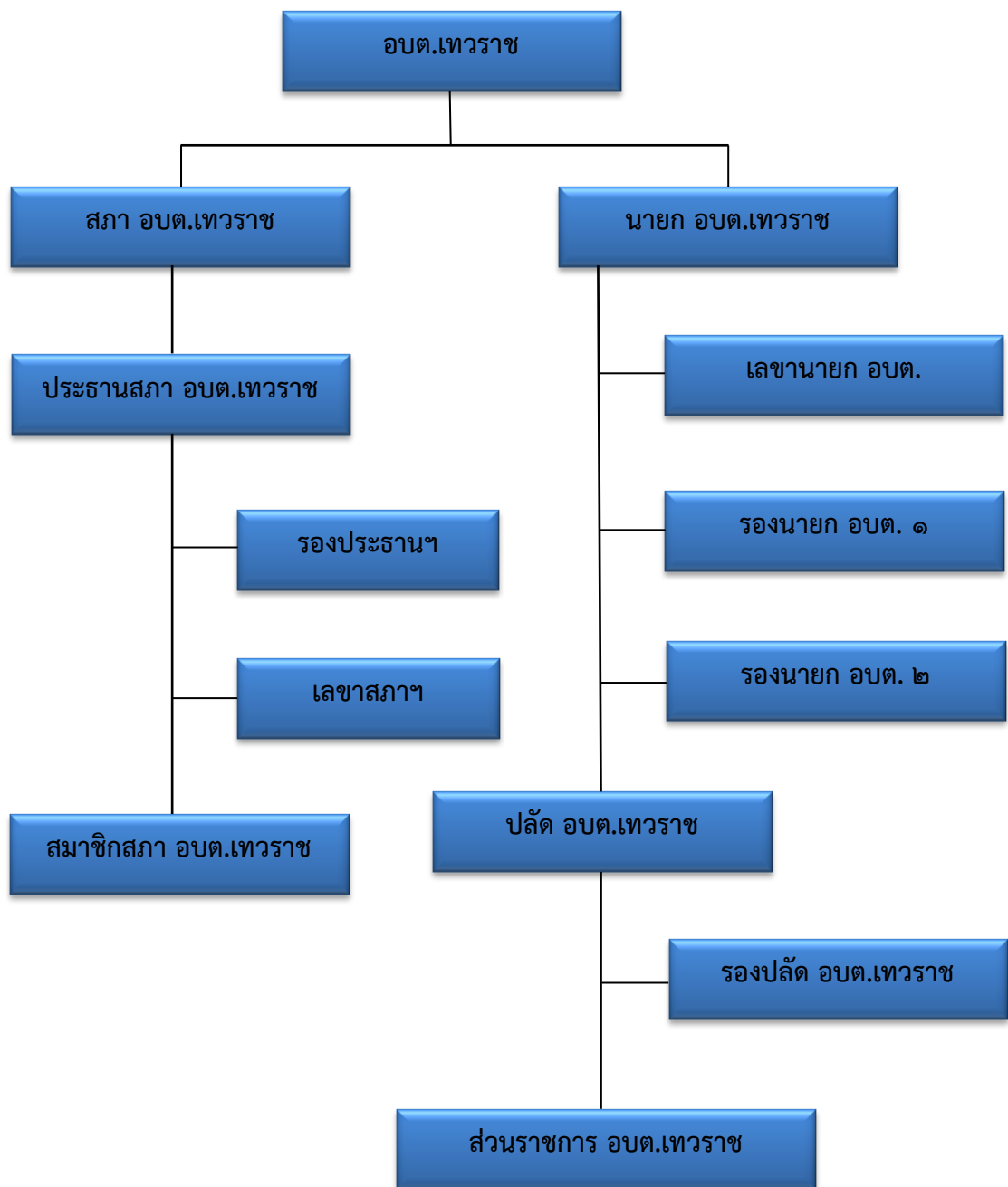
๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

- ๑) มี ๗ หมู่บ้าน จำนวนหลังคาเรือน ๖๖๘ หลังคาเรือน
- ๒) จำนวนประชากรทั้งหมด ๑,๙๗๑ คน รายละเอียดดังนี้

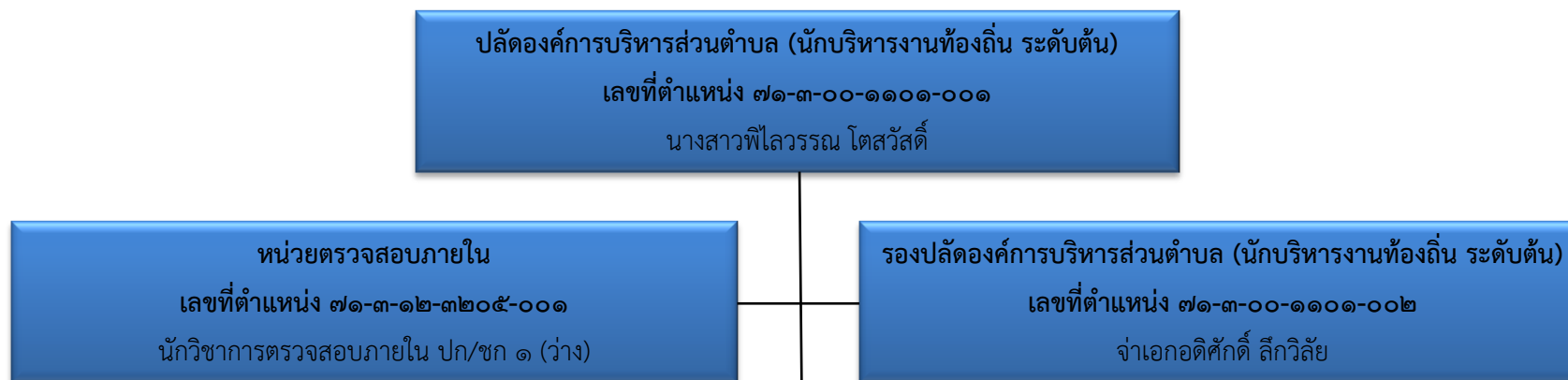
หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านลาว	๑๘๗	๑๙๗	๓๘๔	๑๓๕
๒	บ้านปากบาง	๑๐๐	๑๑๒	๒๑๒	๔๙
๓	บ้านโตนด	๑๑๑	๑๒๗	๒๓๘	๘๓
๔	บ้านโตนด	๑๖๙	๑๖๐	๓๒๙	๑๓๔
๕	บ้านบ่อน้ำ	๑๖๔	๑๘๖	๓๕๐	๑๓๒
๖	บ้านบ่อน้ำ	๑๕๓	๑๔๖	๒๙๙	๙๘
๗	บ้านท่าแดง	๗๘	๘๑	๑๕๙	๓๗

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอไชโย ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔

๕. โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช



โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช



๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ - นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวณัฐธิดา สรรค์จันทร์ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นางสาวกัญญารัตน์ นกแย้ม - นิติกร ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางสาวพัชรา คำไพเราะ - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางสาวสายชล ทศพร - จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ - จพง.พัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ - จพง.ธุรการ ปง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ พ.อ.วีระกุล เฒ่าเกตุโนไธโล - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๐-๐๐๑ (ว่าง) - นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ นายนฤต ดวงแก้ว - จพง.ธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ - จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ (ว่าง)	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ - นวก.สาธารณสุข ปก./ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ (ว่าง) - จพง.สาธารณสุข ปง./ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ (ว่าง) - จพง.ธุรการ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- จพง.พัฒนาชุมชน ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ นางสาวชนิษฐา สาริสา พนักงานจ้าง - พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายอนุภาส ม่วงศรีจันทร์ - แม่ครัว (๑) นางหา เสือไย			พนักงานครู - ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง) - ครู (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๒๒-๒๔๖๘๐ พนักงานจ้าง - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) ๑. นางมลทิลา กลั่นเม้า ๒. ว่าง - คนงานทั่วไป (๑) นางสาวกษิรัช หวลถนอม	

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กร มีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดี ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็ง ด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกของ องค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผล มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อ ไม่มี ความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			

- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็ว ทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนย้ายกลับภูมิลำเนา
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการ	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคล ได้รับการ	- องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับ	

พัฒนาพนักงานส่วนตำบล	จัดสรรน้อย	การพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	- เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	- เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่งหลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Hr Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ ความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความ พร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การมีส่วนราชการที่มี นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน ส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วน ราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ มิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประชุมคณะทำงาน

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่.....

คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึงเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

๑. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

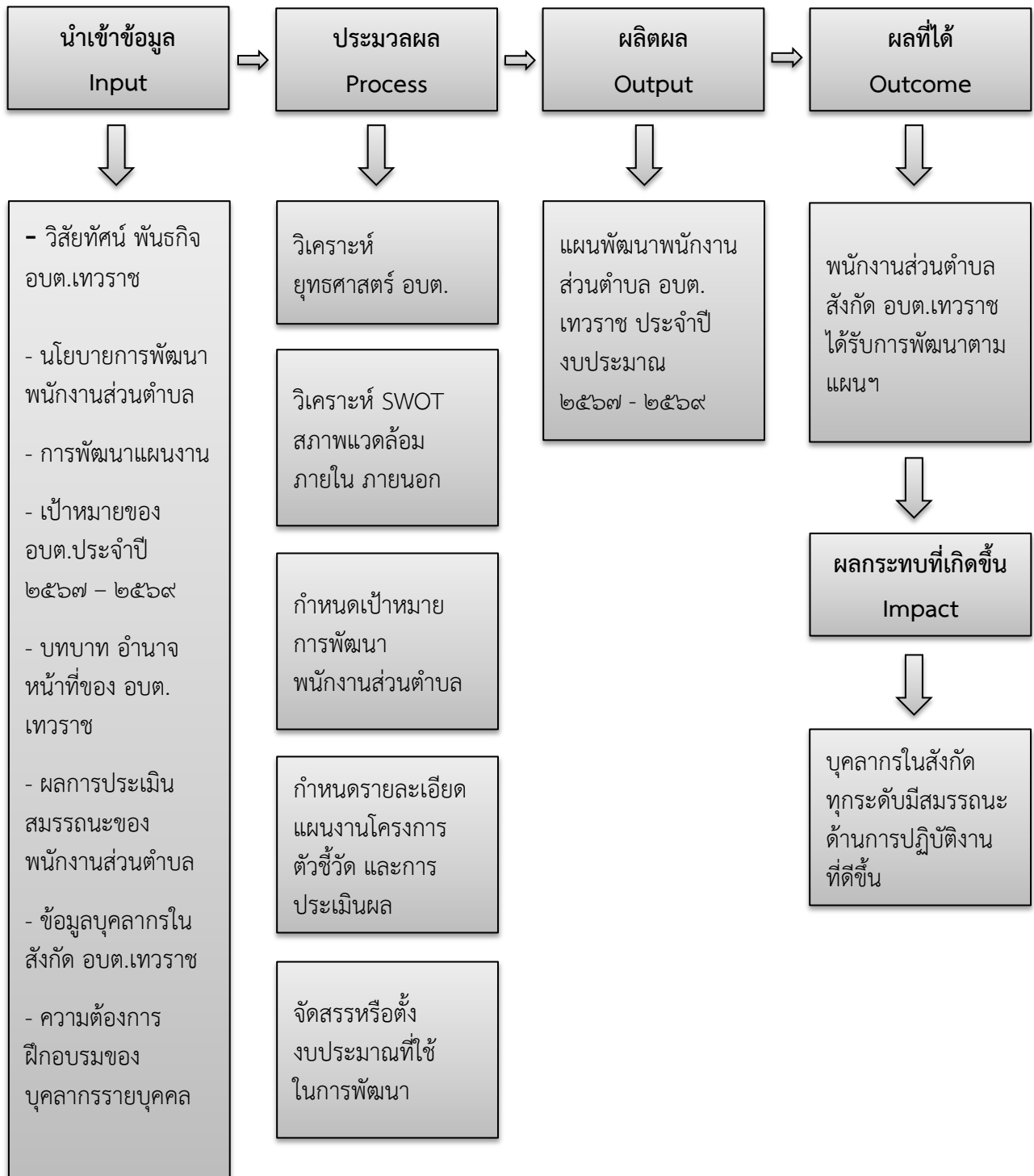
๒. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม

๔. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช

ประเด็นนโยบายแผนการดำเนินงาน/ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรมโครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างให้เป็นปัจจุบันตามกรอบอัตรากำลัง	๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. เพื่อให้ตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม (มีการปรับปรุงอัตรากำลังตามความจำเป็น)	๑. องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ๒. มีบุคลากรเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด
๒. ด้านการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	๑. องค์กรมีแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือและเผยแพร่การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดคู่มือ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประจำสายงาน และพจนานุกรมสมรรถนะ	๑. เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้ทราบความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง สมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	๑. บุคลากรได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ๒. บุคลากรได้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	สำนักปลัด
---	--	---	---	-------------------------------------	---------------------	---	------------------

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) HRM							
๔. ด้านการสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจขององค์กร	๑. จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ของ พนักงานส่วนตำบล เช่น การลาของพนักงาน	๑. เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรได้ ทราบสิทธิประโยชน์ ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	๑. บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ๒. บุคลากรได้ทราบ ถึงสิทธิประโยชน์ของ ตนเอง	สำนักปลัด
๕. ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากรใน หน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติของ บุคลากรในระบบ LHR ให้ เป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน ๒. เพื่อปรับปรุงข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	๑. ข้อมูลในระบบที่ ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	สำนักปลัด

๖. ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๑. กิจกรรม ๕ ส (Big Cleaning Day) ๒. การประเมินความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน บุคคล ประจำปี ๒๕๖๘	๑. เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรรวมพลังใน การรักษาความสะอาด และดูแลรักษา สิ่งแวดล้อม	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘	๑ ครั้ง/ปี	๑. องค์กรมี สุขลักษณะที่ดีในการ ทำกิจกรรมร่วมกัน ๒. มีการปรับปรุงและ พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	สำนักปลัด
๗. ด้านการพัฒนา บุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร ทุกระดับ มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ ตั้งไว้ ๑๔๐,๐๐๐ บาท	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม (บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)	๑. บุคลากรพัฒนา ตามแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ๒. บุคลากรนำความรู้ ที่ได้รับมาอบรมมา พัฒนางาน	ทุกส่วนราชการ ภายใน

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน/ ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) HRD							
๑. ด้านการพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะและ ความรู้ในสายอาชีพ	๑. การให้ความรู้และ ส่งเสริมความก้าวหน้า ให้บุคลากรในสายงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรมี ทักษะและความรู้ใน สายอาชีพของตน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรใน หน่วยงานมีทักษะและ ความรู้ในสายอาชีพ ของตน	สำนักปลัด
๒. ด้านการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม	๑. จัดทำโครงการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร ๒. จัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร และดำเนินการเผยแพร่	๑. เพื่อให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรเข้าร่วม โครงการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ จำนวน ๑ เล่ม และดำเนินการ เผยแพร่	๑. บุคลากรใน หน่วยงานมีคุณธรรม จริยธรรม ในการ ปฏิบัติงาน	สำนักปลัด