



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

คำนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนานที่กำหนดไว้ [ระบุชื่อหน่วยงาน] ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารงานบุคคล การสรรหา การประเมินผล การส่งเสริมจริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตลอดจนเพื่อแสดงข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัด 0๑๔ และเพื่อนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรบริหารส่วนตำบลนาคำ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

สำนักปลัด

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ	๓
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๙
นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๐
นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๒
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๓
นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๖
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๖
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๗
ส่วนที่ ๒	
ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘
ส่วนที่ ๓	
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ที่ตั้งของตำบลนาคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร เป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตอีสานตอนบน ในบริเวณที่เรียกว่า “แอ่งสกลนคร” สูงกว่าระดับน้ำทะเลโดยเฉลี่ย ๑๖๐ เมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๑๒,๕๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ห่างจากที่ว่าการอำเภอวานรนิวาส ๖ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้รับการยกฐานะจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ (ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙ ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙) เดิมอยู่ในเขตการปกครองของตำบลวานรนิวาส และได้แยกการปกครองออกมาตั้งเป็นตำบลนาคำ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๐ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ๑. บ้านนาคำ (หมู่ที่ ๑) | ๒. บ้านหนองซุ่น (หมู่ที่ ๒) |
| ๓. บ้านกุดจิก (หมู่ที่ ๓) | ๔. บ้านดอนมุย (หมู่ที่ ๔) |
| ๕. บ้านหนองแฝก (หมู่ที่ ๕) | ๖. บ้านหนองม่วง (หมู่ที่ ๖) |
| ๗. บ้านเหล่าสิมมา (หมู่ที่ ๗) | ๘. บ้านหนองม่วงพัฒนา (หมู่ที่ ๘) |
| ๙. บ้านกุดจิก (หมู่ที่ ๙) | |

แนวเขตโดยละเอียด

ทิศเหนือ ติดต่อกับบ้านโนนเจริญศิลป์ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลหนองแวงใต้ อำเภอวานรนิวาส และบ้านตาด หมู่ที่ ๒ ตำบลแพด อำเภอดงหลวง จังหวัดสกลนคร โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่บริเวณยอดลำห้วยขี้หมูที่บริเวณพิกัด ยูอี ๖๙๓๕๗๓ ไปทางทิศเหนือถึงกึ่งกลางยอดลำห้วยขี้หมูที่บริเวณพิกัด ยูอี ๖๙๖๕๗๙ เลาะไปถึงลำห้วยขี้หมูอีกสาย ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๐๕๕๘๐ ไปถึงยอดลำห้วยไร่ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๐๙๕๘๑ ไปทางทิศเหนือเลาะไปตามทางเกวียนถึงหลักแก่นบริเวณพิกัด ยูอี ๗๒๓๖๐๑ ลงไปทางทิศใต้ ถึงถนนสายบ้านหนองม่วง – บ้านโนนทับช้าง ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๒๕๕๘๘ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตัดถนนสายบ้านหนองม่วง – บ้านกุดจิก ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๓๘๕๘๐ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวทางเกวียน สิ้นสุดที่ลำห้วยหินตรงสะพานเข้าหมู่บ้านดงอีด้อย ตามทาง รพช.สายบ้านกุดจิก – บ้านดงอีด้อย ที่บริเวณพิกัดยูอี ๗๕๙๖๑๒ รวมระยะทาง ๑๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับบ้านดอนยานาง หมู่ที่ ๖ ตำบลนาซอ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร มีจุดเริ่มต้นที่บริเวณลำห้วยหินตรงสะพานเข้าบ้านดงอีด้อย ตามทาง รพช.สายบ้านกุดจิก – บ้านดงอีด้อย ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๕๙๖๑๒ ไปทางทิศใต้ ตามลำห้วยงูเหลือม ถึงกึ่งกลางลำห้วยงูเหลือมที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๕๙๕๘๗ ลงมาทางทิศใต้ถึงหลักไม้แก่น ซึ่งปักอยู่กลางโคกหนองดาลินที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๕๖๕๘๕ ลงมาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงจุดตัดระหว่างลำห้วยหนองหารกับถนนสายบ้านเหล่าสิมมา เชื่อมถนนสายบ้านหนองนาหาร - หนองแสงคำ ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๔๙๕๖๕ ลงมาทางทิศใต้ ตามห้วยหนองนาหารถึงหลักไม้แก่นริมห้วยหนองนาหารที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๕๖๕๔๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตริมถนน รพช.สายบ้านกุดจิก – บ้านดงอีด้อย ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๓๘๕๘๐ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวทางเกวียนถึงกึ่งกลางลำห้วยขี้หมูบรรจบกับลำห้วยไร่ ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๒๗๕๓๗ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวทางเกวียน

ถึงกึ่งกลางลำห้วยขี้หมูบรรจบกับลำห้วยไร่ ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๒๗๕๓๗ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามลำห้วยขี้หมู สิ้นสุดที่หลักแก่นริมหนองหล่ม ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๔๖๔๙๗ รวมระยะทางประมาณ ๑๔ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับบ้านนางามเล่า หมู่ที่ ๑๐ ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร มีจุดเริ่มต้นที่หลักแก่นริมหนองหล่มที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๔๖๔๙๗ ไปทางทิศตะวันตกตามลำห้วยโงงถึงหลักไม้แก่นซึ่งปักอยู่ริมห้วยโงง ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๓๘๔๙๘ ไปถึงหลักไม้แก่นซึ่งปักอยู่ริมสามแยกถนนสายวานรนิวาส - กุดจิก ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๒๙๔๙๗ จากจุดนี้ถือเอาตามถนนสายวานรนิวาส - กุดจิก ถึงบริเวณสายแยกเข้าบ้านนางามเล่า ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๒๕๔๙๓ ไปทางทิศตะวันตก สิ้นสุดที่หลักไม้แก่นริมถนนสายวานรนิวาส - กุดจิก ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๑๓๔๙๔ รวมระยะทาง ประมาณ ๔ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับบ้านดอนสวรรค์ หมู่ที่ ๘ ตำบลวานรนิวาส และบ้านสุวรรณคีรี หมู่ที่ ๑๕ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร มีจุดเริ่มต้นที่บริเวณหลักไม้แก่นริมถนนสายวานรนิวาส - กุดจิก ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๑๓๔๙๔ ไปทางทิศเหนือถึงหลักแก่นริมหนองนาหารที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๑๑๕๐๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงกึ่งกลางลำห้วยศรีดอกกราวบรรจบกับลำห้วยโงงที่บริเวณพิกัด ยูอี ๗๑๕๕๑๐ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามลำห้วยศรีดอกกราวไปบรรจบกับลำห้วยโงงกับลำห้วยตาด ที่บริเวณพิกัด ยูอี ๖๘๒๕๖๗ สิ้นสุดที่ยอดลำห้วยขี้หมูที่บริเวณพิกัด ยูอี ๖๙๓๕๗๓ รวมระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลนาคำ เป็นที่ราบสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๑๗๐ เมตร และลูกคลื่นสลับบางส่วน เขตที่ราบลุ่มติดแหล่งน้ำ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มบริเวณลำห้วยสาย ต่าง ๆ ที่ผ่านตำบล ได้แก่ ห้วยโงง ห้วยขี้หมู ห้วยกอย ห้วยไร่ เป็นต้น พื้นที่ดังกล่าวบางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่ชลประทาน ห้วยโงง มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๖๘๐ ไร่ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางทิศใต้ และทิศตะวันออกของตำบล อยู่ในเขตบ้านดอนมยุ บ้านนาคำ บ้านหนองขุ่น บ้านกุดจิก และบางส่วนของบ้านหนองแฝก เขตที่ราบลูกคลื่น มีลักษณะเป็นที่ราบสลับที่ตอนใช้ประโยชน์ในการทำนา และเป็นป่าสาธารณะ ป่าชุมชน ป่าช้า หรือทำเลเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวมีกรวดผสมศิลาแลงอ่อนส่วนใหญ่พบทางทิศเหนือ และทิศตะวันตกของตำบลอยู่ในเขตบ้านเหล่าสิมมา บ้านหนองม่วง และบ้านหนองแฝก เป็นต้น

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลนาคำ จัดอยู่ในประเภทอากาศแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดูหรือแบบทุ่งหญ้าเมืองร้อน ในฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ จะมีอากาศชุ่มชื้น และมีฝนตกชุกตลอดฤดู แต่ในฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ หรือฤดูหนาวจะมีอากาศแห้งแล้งเกือบตลอดฤดู ท้องฟ้าโปร่งเป็นส่วนมาก ช่วงต่อระหว่างฤดูมรสุมทั้งสองตรงกับฤดูร้อน เป็นระยะเวลาที่ดวงอาทิตย์กำลังเคลื่อนผ่านเส้นศูนย์สูตรขึ้นไปยังซีกโลกเหนือ พื้นดินจะสะสมความร้อนไว้ทำให้อากาศร้อน ฟ้าหลัวแห้งและมีพายุฝนฟ้าคะนองเป็นครั้งคราว

ฤดูกาล

๑. ฤดูฝน โดยทั่วไปจะเริ่มตั้งแต่ประมาณกลางเดือนพฤษภาคม ถึงต้นเดือนตุลาคมรวมเวลา ๔-๕ เดือน ฝนที่ตกส่วนมากเป็นฝนที่เกิดจาก พายุดีเปรสชันที่เคลื่อนตัวมาจากทะเลจีนใต้ส่วนที่เกิดจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้มีไม่มากนักถ้าปีใดพายุดีเปรสชันเข้าน้อย ปีนั้นจะแห้งแล้งโดยปกติจะมีพายุดีเปรสชันถึงพายุโซนร้อนเข้าเฉลี่ยปีละ ๒-๓ ลูก

๒. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ รวมเวลา ๔ เดือน ในตอนต้นเดือนตุลาคมนั้นเป็นระยะเปลี่ยนฤดูระหว่างฤดูฝนกับฤดูหนาวอาจมีฝนตกได้เป็นบางวัน ฤดูหนาวมีลักษณะอากาศหนาวอย่างชัดเจนกระแสนลมที่เย็นและแห้งพัดมาจากประเทศจีน

๓. ฤดูร้อน ตั้งแต่ประมาณปลายเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงปลายเดือนพฤษภาคมรวมระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน ภายใต้นี้มีลมตะวันออกเฉียงเหนือพัดมาถล่ม ลมตะวันออกเฉียงใต้จากทะเลจีนใต้และอ่าวไทย จะพัดมาแทนที่ และเป็นระยะหนึ่งที่ประเทศไทย ได้รับแสงแดดกล้าที่สุดทำให้มีอากาศร้อนและแห้งแล้งมาก สถิติภูมิอากาศสูงสุดของสกลนคร คือ ๔๑.๙ องศาเซลเซียสเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๐๐ อนึ่งการเปลี่ยนฤดูจากฤดูหนึ่งไปยังอีกฤดูหนึ่งนั้น มีระยะเวลาอยู่ระหว่าง ๑ - ๒ สัปดาห์ จะนับว่าเป็นฤดูหนึ่งฤดูใดยังไม่ชัดเจน เนื่องจากเป็นระยะเปลี่ยนฤดู (transition period)

๑.๔ ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดินของตำบลนาคำค่อนข้างมีความอุดมสมบูรณ์สูงบริเวณพื้นที่ของ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๙ เนื่องจากเป็นพื้นที่ ที่มีคลองส่งน้ำชลประทานไหลผ่านทำให้สามารถปลูกพืชผักนอกฤดูได้ ส่วนพื้นที่บริเวณ หมู่ ๖,๗,๘ นั้น ความอุดมสมบูรณ์ค่อนข้างน้อยมีความแห้งสูง ประชาชนส่วนใหญ่ตำบลนาคำใช้ทรัพยากรในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยมีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดิน นี้

- พื้นที่การทำนา จำนวน ๑๓,๓๘๐ ไร่
- พื้นที่การทำสวน จำนวน ๓,๓๘๕ ไร่
- พื้นที่ป่าชุมชน จำนวน ๕๒๕ ไร่

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลนาคำ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. บ้านนาคำ (หมู่ที่ ๑) | ๒. บ้านหนองซุ่น (หมู่ที่ ๒) |
| ๓. บ้านกุดจิก (หมู่ที่ ๓) | ๔. บ้านดอนมุย (หมู่ที่ ๔) |
| ๕. บ้านหนองแฝก (หมู่ที่ ๕) | ๖. บ้านหนองม่วง (หมู่ที่ ๖) |
| ๗. บ้านเหล่าสิมมา (หมู่ที่ ๗) | ๘. บ้านหนองม่วงพัฒนา (หมู่ที่ ๘) |
| ๙. บ้านกุดจิก (หมู่ที่ ๙) | ๑๐. บ้านหนองม่วงสามัคคี (หมู่ที่ ๑๐) |

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

วิสัยทัศน์การพัฒนา

หน่วยงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เพียบพร้อมด้วยโครงสร้างพื้นฐาน ยึดมั่นธรรมาภิบาล สร้างงานในชุมชน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขต (ชื่อหน่วยงาน) มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
๒. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
๓. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๔. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
๖. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๘. การบริหารจัดการของ (ชื่อหน่วยงาน) มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำเป้าหมาย

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

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
๒. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน
๔. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
๕. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหามลพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

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

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

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

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุน การถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. จังหวัดสกลนคร มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้
สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล/อบจ/เทศบาลนครสกลนคร สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

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

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร บุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็น หน่วยงานขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มี หน้าที่ ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือ ส่วนราชการใด โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน (ชื่อหน่วยงาน) ให้ เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ (ชื่อหน่วยงาน) **ประกอบด้วย ๘ งาน** ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขอ อนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงิน สะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิก จ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** ดังนี้

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๕)

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** ดังนี้

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบควบคุมอาคาร
- ๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- ๔) งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบ และประเมินผลตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษา วัสดุสิ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) งานกิจการโรงเรียน

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำเป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ และมีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. กลุ่มงานอำนวยการ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (ชพ.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป (ชพ.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการพัสดุ (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. กลุ่มงานการเงินและบัญชี กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (ชพ.) จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานก่อสร้าง งานออกแบบ งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- นักผังเมือง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบ และประเมินผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษา วัสดุสิ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - นักวิชาการศึกษา (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแฝก - ดอนมุย กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ชพ.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู (ปก./ชก.) (จบเงินอุดหนุนฯ) จำนวน ๓ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหนองม่วง กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ชพ.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ครู (ปก./ชก.) (จบเงินอุดหนุนฯ) จำนวน ๓ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินการบริหารความเสี่ยง การ ควบคุมและการกำกับดูแล เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงาน และช่วยให้หน่วยรับตรวจสามารถ ประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง กระบวนการควบคุม และกระบวนการ กำกับดูแล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยรับตรวจกำหนด และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังเดิม ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

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

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาคำได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ และข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๒.๑ สรุปรายการ ผลการดำเนินการ และระยะเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงวงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	การจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๙) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๗
๒	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร, พนักงานจ้าง พร้อมทั้งเลื่อนระดับของบุคลากรภายในสังกัด	ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย และเลื่อนระดับ จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รอบที่ ๑ และ ๒)	ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีนาคม และ กันยายน ๒๕๖๘
๔	การเลื่อนเงินเดือน / เลื่อนขั้นค่าจ้าง	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างให้แก่บุคลากรผู้ผ่านการประเมินรวมทั้งสิ้น ๔๐ ราย	เมษายน และ ตุลาคม ๒๕๖๘
๕	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และไม่มีบุคลากรในสังกัดถูกดำเนินการทางวินัยในปีงบประมาณนี้	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒.๒ ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

(หมายเหตุ: การเปิดเผยข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA ตามแบบวัด OIT)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมีเงิน (อัตรา)	กรอบคนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)
๑. บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	๐
- อำนวยการท้องถิ่น	๕	๕	๔	๑
- วิชาการ	๙	๙	๗	๒
- ทั่วไป	๗	๗	๖	๑
๒. ข้าราชการครู / บุคลากรทางการศึกษา	๖	๖	๖	๐
๓. พนักงานจ้าง				
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๙	๑๙	๑๙	๐
- พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๓	๐

ส่วนที่ ๓

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

สรุปโครงการ ผลการดำเนินการ งบประมาณ และระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (หน่วยงานเอกชนและสถาบันการศึกษาต่างๆ)	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๔ คน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	๖๘,๖๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/กรมฯ)	บุคลากรจำนวน ๒ คน ผ่านการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางตามสายงาน และนำความรู้มาพัฒนาระบบงานในองค์กร	๗๒,๐๐๐	๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
๓	ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (หน่วยงานเอกชนและสถาบันการศึกษาต่างๆ)	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมอบรม จำนวน ๙ คน สามารถนำความรู้มาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	๔๔,๑๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
	รวมทั้งสิ้น	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๒๕ คน และรวมโครงการ/ฝึกอบรมฯ /กิจกรรม จำนวน ๑๑ โครงการ/การฝึกอบรมฯ / กิจกรรมฯ	รวมงบประมาณ ๑๘๔,๗๐๐ บาท	