

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	
๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น	๓
๑.๒ พันธกิจและการพัฒนาท้องถิ่น	๓
๑.๓ เป้าหมายเพื่อการพัฒนา	๒
ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๒
๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพท้องถิ่น	๖
๒.๓ การจัดระบบกำลังในการบริหารด้านการเมือง	๗
๒.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพ	๑๒
ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๑๔
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๕
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑๕
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ	๑๖
๕. นโยบายด้านการบริหาร	๑๗
๖. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๗
๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๙
๘. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๑
๙. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๒๑
๑๐. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๑
๑๑. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๒๑
๑๒. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๒๒
๑๓. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว	๒๒
ส่วนที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๓

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหนือกว่ากับสภาวะเศรษฐกิจสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนา(Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) คือ

“ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวเข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นตำบลที่น่าอยู่ มีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ปลอดเหล้าปลอดอบายมุข มีความพอเพียง มีปัจจัยพื้นฐาน สมบูรณ์เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ นำไปสู่ เป้าหมาย”

“บ้านเมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม และประโยชน์สุขของประชาชน”

๒. พันธกิจ(Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว คือ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวให้มีสมรรถนะสูง
๒. จัดทำแผนพัฒนาตำบลเสียว ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและระดับชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีเครือข่าย
๓. ส่งเสริมระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม และส่งเสริมบุคลากรให้ทำอย่างมืออาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบงบประมาณและการคลังให้มีประสิทธิภาพและพึ่งตนเองได้
๕. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
๖. ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานอื่น ๆ และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
๗. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการให้ไปสู่เป้าหมายของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และพัฒนาส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาตามแนวหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง
๘. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารสาธารณสุข โดยปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ สาธารณูปโภคให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๙. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน พร้อมทั้งอนุรักษ์และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้

๑๑. บำรุงรักษาดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนจัดสร้างแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุข

๑๓. ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อเอาชนะยาเสพติด โดยการป้องกันรักษาตลอดจนการบำบัดฟื้นฟูโดยสถาบันครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรของรัฐร่วมกันสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. เป้าหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว คือ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการผลิตจากการเกษตรในชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

๒. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้มาตรฐาน

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการสงเคราะห์ต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาและมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

๗. การจัดการศึกษา ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว

๘. การดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

ภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไป เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ และมีพื้นที่เป็นที่ราบสูงดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเกษตรอย่างยิ่ง

จำนวนหมู่บ้าน (เขตการปกครอง)แยกตามการแบ่งเขตการปกครองมีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๗ หมู่บ้าน ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| ๑ หมู่ที่ ๑ บ้านเสียว | ๑๑ หมู่ที่ ๗ บ้านหนองพระ | ๑๗ หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองเรือ |
| ๒ หมู่ที่ ๒ บ้านเสียว | ๑๒ หมู่ที่ ๘ บ้านหนองผือ | ๑๘ หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองผือบูรพา |
| ๓ หมู่ที่ ๓ บ้านหนองโน | ๑๓ หมู่ที่ ๙ บ้านตลาด | ๑๙ หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองโนรมย์ |
| ๔ หมู่ที่ ๔ บ้านหนองสำโรง | ๑๔ หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองขาม | ๒๐ หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองขุนศรี |
| ๕ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองแคน | ๑๕ หมู่ที่ ๑๑ บ้านสามขา ๒ | ๒๑ หมู่ที่ ๑๗ บ้านหนองสำโรงปัจฉิม |
| ๖ หมู่ที่ ๖ บ้านสามขา | ๑๖ หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองผือ ๒ | |

จำนวนครัวเรือนและประชากร ตำบลเสียวมีประชากร ดังนี้

- จำนวนประชากรทั้งหมด ๔,๔๗๘ คน
- จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๐๒๑ ครัวเรือน
- ชาย ๒,๒๕๒ คน หญิง ๒,๒๓๖ คน

ชื่อบ้าน	หมู่	ประชากร			จำนวนประชากร
		ครัวเรือน	ชาย	หญิง	
บ้านเสียว	๑	๔๗	๙๙	๙๕	๑๙๔
บ้านเสียว	๒	๗๓	๓๖๙	๑๗๓	๕๔๒
บ้านหนองโน	๓	๔๑	๘๘	๙๖	๑๘๔
บ้านหนองสำโรง	๔	๔๙	๑๑๑	๑๑๑	๒๒๒
บ้านหนองแคน	๕	๘๑	๑๕๙	๑๗๔	๓๓๓
บ้านสามขา	๖	๑๑๓	๒๘๓	๒๘๕	๕๖๘
บ้านหนองพระ	๗	๕๗	๑๑๕	๑๒๐	๒๓๕
บ้านหนองมือ	๘	๕๖	๙๗	๑๐๗	๒๐๔
บ้านตลาด	๙	๗๙	๒๐๑	๑๕๙	๓๖๐
บ้านหนองขาม	๑๐	๓๕	๑๐๐	๙๓	๑๙๓
บ้านสามขา	๑๑	๗๓	๑๕๐	๑๕๖	๓๐๖
บ้านหนองมือ	๑๒	๖๘	๑๔๕	๑๔๓	๒๘๘
บ้านหนองเรือ	๑๓	๖๗	๑๔๖	๑๓๕	๒๘๑
บ้านหนองมือบุรพา	๑๔	๕๑	๙๙	๑๑๓	๒๑๒
บ้านหนองโนรมย์	๑๕	๔๔	๑๐๑	๑๑๓	๒๑๔
บ้านหนองขุนศรี	๑๖	๕๓	๑๑๒	๑๐๒	๒๑๔
บ้านหนองสำโรงปัจฉิม	๑๗	๓๔	๖๗	๖๓	๑๒๘
รวม		๑,๐๒๑	๒,๒๕๒	๒,๒๓๖	๔,๔๗๘

ที่ตั้ง ตำบลเสียวเป็น ๑ ใน ๕ ตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ ประมาณ ๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

- ↳ ทิศเหนือ ติดต่อเขตตำบลเปาะ อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระยะทาง ๑๕ กิโลเมตร
- ↳ ทิศใต้ ติดต่อเขตตำบลโตด อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ และตำบลหนองใหญ่ ตำบลเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร
- ↳ ทิศตะวันออก ติดต่อเขตตำบลหนองน้ำ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ ระยะทาง ๑.๕ กิโลเมตร
- ↳ ทิศตะวันตก ติดต่อเขตตำบลยี่เซ อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ ระยะทาง ๒ กิโลเมตร

สภาพทางสังคม

ตำบลเสียว มีสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ แยกเป็น

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๔	แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
โรงเรียนอาชีวศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
โรงเรียน / สถาบันชั้นสูง	จำนวน	-	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	แห่ง
ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๘	แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้	จำนวน	๒๖	แห่ง

สภาพการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ที่ยากจนทำให้เป็นปัญหาต่อการเข้าเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาเป็นจำนวนน้อย

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมจากตำบลเสียวไปยังตัวจังหวัดศรีสะเกษ เป็นถนนลาดยาง การสัญจรสะดวก ระยะทางจากตำบลเสียว - จังหวัดศรีสะเกษ ประมาณ ๓๕ กิโลเมตร และเป็นเส้นทางไปสู่อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ นอกจากนี้ยังเป็นเส้นทางศูนย์กลางไปสู่ตำบลอื่นๆ ได้ง่าย

การโทรคมนาคม

มีโทรศัพท์สาธารณะ จำนวน - แห่ง ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์สื่อสารแบบส่วนตัวในการติดต่อสื่อสาร

การไฟฟ้า

ตำบลเสียวมีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน จำนวน ๑๐๗ หลังคาเรือน และมีไฟฟ้าสาธารณะครบทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน

การประปา

ตำบลเสียวมีน้ำประปาใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค ครบทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน จำนวน ๑๐๗ หลังคาเรือน

ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม เช่น การทำนา การทำไร่ นอกนั้นประกอบอาชีพรับราชการ ค้าขาย และรับจ้าง

ระบบเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ในตำบลเสียวประกอบอาชีพเกษตรกร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์เป็นหลัก มีพื้นที่ทำนาเป็นส่วนใหญ่ มีการพัฒนาการคมนาคมเพื่อการเกษตร การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และวางท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติเพื่อทำการเกษตรในพื้นที่ตำบลเสียว ดังนี้

- | | |
|-------------------|---------------------|
| - หอนงฮ้องค้ำน้อย | - หอนงโดกกะโอ |
| - หอนงโน | - หอนงม้า |
| - หอนงมือ | - หอนงเสียวเก่า |
| - หอนงระพุง | - หอนงแคน |
| - หอนงพระ | - หอนงขาม |
| - หอนงสำโรง | - หอนงวัดป่าโคกเพ็ก |

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชากรในพื้นที่ตำบลเสียวนับถือศาสนาพุทธทั้งหมด ส่วนด้านประเพณีและวัฒนธรรมได้มีการสืบทอดกันมาช้านานได้แก่ พระเพณีนุญบั้งไป งานบุญผะเหวด งานบุญข้าวจี ประเพณีลอยกระทง พิธีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ เป็นต้น ในพื้นที่ตำบลเสียวมีสถานที่สำคัญทางศาสนา ดังต่อไปนี้

วัดทางพุทธศาสนา	จำนวน	๔	แห่ง
โบสถ์	จำนวน	๕	แห่ง
มัสยิด	จำนวน	-	แห่ง
ศาลเจ้า	จำนวน	-	แห่ง

ทรัพยากรธรรมชาติ

ตำบลเสียวมีทรัพยากรธรรมชาติ ดังนี้

- ทรัพยากรดินและป่าไม้ พื้นที่ในการทำการเกษตรประมาณ ๘,๖๒๓ ไร่ และมีพื้นที่อยู่ในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ คือ ป่าโนนลาน
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่มากมาย เช่น หอนงมือ คลองกุด ฯลฯ

๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพท้องถิ่น

ผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวที่ผ่านมา ส่งผลในการดำเนินงานการพัฒนาตำบลเสียวในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ผลการดำเนินงานด้านสังคม

- สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.

๒) ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการเกษตรในตำบล

๓) ผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบลเสียว
- ก่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการประปา
- ชุดลอกลำห้วยเพื่อกักเก็บน้ำ

- พัฒนา/บำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ

๔) ผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อสม.
- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

๕) ผลการดำเนินการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาสามปี
- ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานในหลักสูตรต่างๆ
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
- ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๖) ผลการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ตามพระราชดำริ
- การลดปริมาณขยะมูลฝอยในตำบล

๗) ผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
- สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานสำคัญของทางราชการ

๒.๓ การจัดระบบกำลังในการบริหารด้านการเมือง

ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
๑	นายสมพงษ์ บุรมย์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๒	นายสมหวัง กุลพัฒน์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๓	นายสุนัน ใจไชย	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖

ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
๑	นายชาญพิศุทธิ์ โพธิ์หนองหว้า	ประธานสภา	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๒	นายเทศ ชูเลิศ	รองประธานสภา	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๓	นางเดือนใจ ภัคดี	สมาชิก อบต. ม.๑	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๔	น.ส.ไพบูลย์ ยานนท์	สมาชิก อบต. ม.๑	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๕	นายสุวรรณ พันธงาม	สมาชิก อบต. ม.๒	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๖	นายศิวศักดิ์ บุตรศาสตร์	สมาชิก อบต. ม.๒	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖
๗	นายจำนงค์ สงัด	สมาชิก อบต. ม.๓	๓๑ ต.ค. ๒๕๕๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
๘	นายสำรวย ทะลาด	สมาชิก อบต. ม.๔	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๙	นายบุญเส็ง ชูเลิศ	สมาชิก อบต. ม.๕	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๐	นางอ้อย สุ่มมาตย์	สมาชิก อบต. ม.๕	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๑	นายคำพอง ภัคดี	สมาชิก อบต. ม.๖	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๒	น.ส.วิภาพรณ จอมเกาะ	สมาชิก อบต. ม.๖	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๓	นายวิชัย รักมิตร	สมาชิก อบต. ม.๗	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๔	นายโสวัตน์ สงฆ์ค	สมาชิก อบต. ม.๗	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๕	น.ส.อรุณี สีสัน	สมาชิก อบต. ม.๘	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๖	นายเหลี่ยม โพพันธ์	สมาชิก อบต. ม.๘	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๗	นายนิกร นันทวงค์	สมาชิก อบต. ม.๙	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๘	นางอัญชลี จันทะนาม	สมาชิก อบต. ม.๙	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๑๙	นายพรทวี สุวรรณ	สมาชิก อบต. ม.๑๐	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๐	นางศิวพร ภาเงิน	สมาชิก อบต. ม.๑๐	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๑	นายพุ่ม เทลาชื่อ	สมาชิก อบต. ม.๑๑	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๒	นายอำไพ สมศรี	สมาชิก อบต. ม.๑๑	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๓	นายสง่า สุริพล	สมาชิก อบต. ม.๑๒	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๔	นายเสถียร บุตรวงค์	สมาชิก อบต. ม.๑๓	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๕	นายลมัย วิเศษ	สมาชิก อบต. ม.๑๓	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๖	นายสมศักดิ์ พิมพ์วัน	สมาชิก อบต. ม.๑๔	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๗	นายโกศล ช่วยบุญ	สมาชิก อบต. ม.๑๔	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๘	นางไพจิตร แก้ววงค์	สมาชิก อบต. ม.๑๕	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๒๙	นายจำลอง วงศ์งาม	สมาชิก อบต. ม.๑๕	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๓๐	นายไพจิตร แสงแก้ว	สมาชิก อบต. ม.๑๖	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๓๑	นางอุไรวรรณ อุ่นอบ	สมาชิก อบต. ม.๑๖	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๓๒	น.ส.สถาพร สมพงษ์	สมาชิก อบต. ม.๑๗	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๓๓	นายพงษ์พิทักษ์ ชันติวงค์	สมาชิก อบต. ม.๑๗	๑๙ ต.ค. ๒๕๕๖
๓๔	นายศิวศักดิ์ บุตรศาสตร์	เลขานุการสภาฯ	๓๐ ต.ค. ๒๕๖๒

ด้านการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๗ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านปกครอง ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ปกครอง	ตำแหน่ง
๑	เสียว	นายเรือง สงัด	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	เสียว	นายไพฑูล ชูเลิศ	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	หนองโน	นายบุญเส็ง ชนะงาม	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	หนองสำโรง	นางทองเพชร ช่วยบุญ	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	หนองแคน	นายอุดม มีศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	สามขา	นางบัวพันธ์ คงช่วย	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	หนองพระ	นายไสว รักมิตร	ผู้ใหญ่บ้าน
๘	หนองผือ	นางสาวท สิมศิริวัฒน์	ผู้ใหญ่บ้าน
๙	ตลาด	นายสุพจน์ ชันติวงษ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๐	หนองขาม	นายประสาน ชันติวงษ์	กำนัน
๑๑	สามขา	นายวันชัย สมศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๒	หนองผือ	นายสุเทพ กันศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๓	หนองเรือ	นายหมั่น หลักสกุล	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๔	หนองผือ	นายจำลอง วงศ์งาม	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๕	หนองมนโนรมย์	นายมธัญ จำปาพิพย์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๖	หนองขุนศรี	นายวิรัตน์ ยานนท์	ผู้ใหญ่บ้าน
๑๗	หนองสำโรงปัจฉิม	นายสุภาพ ผาเงิน	ผู้ใหญ่บ้าน

ด้านบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
จำนวน ๒๘ คน โดยมี

นางชนาภรณ์ พรหมคุณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ศึกษาราชการแทน ตำแหน่ง ปลัด องค์การ
บริหารส่วนตำบลเสียว เป็นผู้บังคับบัญชา แยกเป็นส่วนต่างๆ ตามภารกิจ ดังนี้

สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไป, ธุรกิจ - เอกสาร, การเจ้าหน้าที่, สวัสดิการ, การ
ประชุม, การออกข้อบัญญัติตำบล, แผนพัฒนาตำบล มีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๘ คน คือ

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| ๑. นางยุพิน ห่อโรสง | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๒. นางสิริกาญจน์ มະโนรัตน์ | นักพัฒนาชุมชน |
| ๓. นายพงษ์พัฒน์ศักดิ์ ชินดวงศ์ | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร |
| ๔. นายอภิเชษฐ์ ธีงขุนทด | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรกิจ |
| ๕. นางศรีสมร ชูเลิศ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรกิจ |
| ๖. นายสุรียา บุญมา | พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง |
| ๗. นายวินัย ศรีรอง | พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ |
| ๘. นายสิทธิพงษ์ ชูเลิศ | ยาม |

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการรับ-เบิกจ่าย-ฝาก-เก็บรักษาเงิน, การจัดทำบัญชี งบการเงิน, การ
จัดเก็บรายได้, รายงานเงินคงเหลือประจำวัน และงานพัสดุ มีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๖ คน คือ

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| ๑. นางชนาภรณ์ พรหมคุณ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๒. นางสาวบุรณารด จินาวลัย | นักวิชาการพัสดุ |
| ๓. นางสาวทศศิริ สุมาลัย | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ |
| ๔. นางสาวดารัตน์ บุตรปารณ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๕. นางสุพัฒนา โพธิ์ศรี | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๖. นางสาวสุรัตน์ สุราษฎร์ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการออกแบบ สำรอง เขียนแบบ ควบคุมอาคาร การก่อสร้าง และงาน
ซ่อมบำรุง มีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔ คน คือ

- | | |
|-----------------------|---|
| ๑. นายชาญวัฒน์ บุญขาว | เจ้าพนักงานประปา |
| ๒. นายสนธยา สุขปรีชา | นายช่างโยธา |
| ๓. นายสุภัทร โคตรคำ | ผู้ช่วยช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) |
| ๔. นายสุพรรณ บุญกันหา | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ ในด้านการศึกษา การวิเคราะห์ การวิจัย เสนอความเป็นไปเกี่ยวกับการแนะแนวการวัดผลและประเมินผลการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา วางมาตรฐานการศึกษา การจัดบริหารส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาทางการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัย การศึกษา การวางแผนโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติการศึกษา วิเคราะห์ผลงานจากการดำเนินการทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแผนงานและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา ส่วนการศึกษามีเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔ คน คือ

- | | |
|----------------------------|---|
| ๑. นางสาวจิราวรรณ โสภาค | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๓. นายวินัย วงศ์งาม | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๔. นางอัจฉราวดี โสมาลัย | ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กบ้านเสี้ยว |
| ๕. นางสมปอง มโนรัตน์ | ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กบ้านสามขา |
| ๗. นางพัชรินทร์ คำชะนาม | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๘. นางสาวศิริมาศ พิมพ์วัน | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๙. นางสาวณิชาภัทร บุตรโคตร | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) |

๙. ระดับการศึกษาของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบลเสี้ยว)

ประถมศึกษา	จำนวน	-	คน
มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	จำนวน	๔	คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๒๐	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๔	คน

๑๐. บุคลากรที่เป็นผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|----|----|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง | จำนวน | ๑ | คน |
| - สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง | จำนวน | ๓๓ | คน |

๒.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเสียวในปัจจุบัน

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวในภาพรวม ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่นๆขึ้นอยู่กับท้องตลาด
- เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงมาก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง)
- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับการกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดี

๒. จุดอ่อน (W= WEAKNESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ยังขาดจำนวนบุคลากรและอัตรากำลัง
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง
- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน
- ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว ในจังหวัด
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการการรับผิดชอบร่วมมือกันในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓.๑ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. โอกาส (O= OPPORTUNITY)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สุขภาพ การ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศรีสะเกษ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๒. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T= THREAT)

- โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร
- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสรรณและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งว่างและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มทุน ความรู้ ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทแลภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสาย อาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วน ตำบลเสียว
๕. พัฒนางานด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วย บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อชี้ความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลาต่างๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โอนการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารแลพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยอเยอพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (จัดทำโครงการที่ทำงานนำอยู่ นำทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) รายละเอียดตามโครงการฯ
๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

๕. นโยบายด้านการบริหาร

๕.๑ กระจายอำนาจการบริหารไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๕.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๕.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๕.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๖. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสค.
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สา ธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอ กสค. ว่างเดิม/ร้องขอ กสค.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมยกไป	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ว่างเต็ม/หรือขอ กต.
๒๔	นายช่างโยธา (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานประปา (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๐	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๗.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดความรู้

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างค่อเนื่อง

๗.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๔ จัดทำ "แผนกสารจัดการความรู้ (KM Action Plan)" โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จัดทำช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การปองชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดความรู้ในระบบ เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การอิมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นการออกแบบคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓. กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นคว้า เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดนการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔. การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและการปรับปรุง

๕. การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับ ให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดความต้องการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขึ้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่ได้รับ (Out come)

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล – เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๘. นโยบายด้านภาระงาน

๘.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๘.๒ มีการจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๘.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๙.๑ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๙.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๙.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑๐.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๑๐.๒ ทุกงานมีการประชุมงานเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๑๐.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๑๐.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๑๑. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๑.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๑๑.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑๑.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้เจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑๒. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑๒.๑ มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๑๒.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๑๒.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๑๒.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๑๓. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๑๓.๒ จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑๓.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๔. นโยบายด้านคุณธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลผล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอริยาไต่ไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนที่ ๔ การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสียว ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบาย กลยุทธ์ด้าน โครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียว | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้เจ้าหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสียวเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผลงานและข้อเสนอแนะในการติดตาม ประเมินผลเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเสียวรับทราบ
