

นโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์
อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑

๑. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลถนนโพธิ์ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ห่างจากตัวอำเภอโนนไทย ๑๑ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดนครราชสีมาประมาณ ๔๐ กิโลเมตร (ทางรถยนต์) โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหนองหอย อำเภอพระทองคำ ตำบลชีวิ๊ก ตำบลพะวงด อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลมะค่า ตำบลด่านจาก อำเภอโนนไทย ตำบลลำคอง อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลพะวงด อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลมะค่า อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

พื้นที่ตำบลตำบลถนนโพธิ์ มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๓.๔๐๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๗.๔๔ ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

วิสัยทัศน์

“ บริหารโปร่งใส ทันสมัยบริการ โครงสร้างพื้นฐานทั่วทิศ สร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม พร้อมเศรษฐกิจสมบูรณ์ เพิ่มพูนแหล่งน้ำ ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
 ๒. พัฒนาระบบบริการด้วยเทคโนโลยี
 ๓. พัฒนาการจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
 ๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตัวเอง
 ๕. การจำกัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
 ๖. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ/กลุ่มอาชีพ
 ๗. การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลก่าปัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ น้ำแก่งจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของจังหวัด
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม และปกป้อง สถาบันหลักของชาติ
- ๕) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทุกด้าน

ตัวชี้วัด

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. เพื่อขยายอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ	๑. อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนจังหวัด (%)	๑. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าสินค้าและบริการทั้งในและนอกภาคการเกษตร (ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง)
		๒. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมการเกษตร อุตสาหกรรม และอาหารปลอดภัย (Food Valley) มาใช้เพิ่มศักยภาพในการผลิต
	๒. อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (%)	๓. ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
		๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า และบริการการท่องเที่ยว และการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. เพื่อสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ	๓. อัตราการว่างงาน (%)	๕. นำองค์ความรู้สู่ผู้ปฏิบัติอย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง หรือโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
	๔. อัตราส่วนหนี้เฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน (เท่า)	
	๕. จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพในพื้นที่เพิ่มขึ้น (ครัวเรือน /ปี)	

	๖. อัตราส่วนการออมเฉลี่ยต่อรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน %	๖. ส่งเสริมการออมของครัวเรือน
๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๗. ผลผลิตภาพแรงงาน (บาท/คน)	๗. สร้างโอกาสและพัฒนาฝีมือให้กับผู้อยู่ในวัยแรงงานและผู้ประกอบการ
	๘. จำนวนผู้ประกอบการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น (ราย)	๘. สนับสนุนการผลิตและสร้างผลงานนวัตกรรม การเกษตร อุตสาหกรรม และอาหารปลอดภัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัด

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. เพื่อลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ	๑. ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้ความยากจน (%)	๑. ส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
	๒. สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ (Gini Coefficient)	๒. ส่งเสริมการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง และได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐรวมทั้งระบบป้องกันภัยที่เอื้อต่อการกระจายเศรษฐกิจ
๒. เพื่อพัฒนาโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม	๓. ร้อยละผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน (%)	๓. ส่งเสริมการเข้าถึงระบบประกันสังคมของแรงงานในจังหวัด
		๔. ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและสามารถบริการได้อย่างครอบคลุม
		๕. ส่งเสริมให้สังคมปราศจากโรคระบาดจากสัตว์เรื้อรังสู่คน
๓. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคม	๔. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะ วัฒนธรรม (ครั้ง)	๖. ส่งเสริมให้สังคมมีภูมิคุ้มกันทางสังคม
		๗. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนที่ประสบปัญหาทางสังคมขอรับบริการจากส่วนราชการที่รับผิดชอบตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด
๔. เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม	๕. อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร (แพทย์ /คน) (ปี ๒๕๕๙ แพทย์ ๖๒๖ คน ประชากร ๒,๖๒๙,๙๗๙ คน)	๘. ส่งเสริมให้มีการผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น (แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล แพทย์เวชศาสตร์)
	๖. ประชาชน นักศึกษาและบุคลากรด้านดิจิทัลได้รับความรู้และประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล (คน)	๙. ส่งเสริมอาชีพการสร้างทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ประชาชนทุกสาขาอาชีพ
	๗. จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยประชากรไทยอายุ ๑๕ -๕๙ (ปี)	๑๐. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรอายุ ๑๕ -๕๙ ปี

	๘.ค่าเฉลี่ยคะแนน O – net ม. ๓ (คะแนน)	๑๑.ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ให้สูงขึ้น
--	---------------------------------------	--

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด (จำนวน ๑,๙๒๐,๕๒๕ ไร่)	๑. อนุรักษ์ ป่าชุมชน และให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกประชาชน ได้ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของทรัพยากรป่าไม้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
	๒. ปริมาณขยะในจังหวัด (ตัน)	๒. เพิ่มความสามารถในการจัดการขยะ และรณรงค์ให้ทุกภาคส่วนสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการลดปริมาณขยะ
	๓. การจัดการน้ำเสีย (แห่ง)	๓. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการน้ำเสีย
	๔. พื้นที่บริหารจัดการน้ำเพิ่มขึ้น (ไร่)	๔. ส่งเสริมให้มีการจัดการน้ำทั้งในเขตชลประทาน และนอกเขตชลประทาน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ๕. พัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่ชุมชนเมือง และเพิ่มสิ่งก่อสร้างเพื่อลดการพังทลายของตลิ่งตามแม่น้ำลำคลองสายหลักของจังหวัด
๒. เพื่อใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๕. สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อยานพาหนะต่อประชากร (ลิตร / คน)	๖. รณรงค์การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับครัวเรือน อุตสาหกรรม และภาครัฐ
	๖. สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าภาคครัวเรือนต่อประชากร (กิโลวัตต์/คน/ปี)	
	๗. สัดส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้าในภาคที่ไม่ใช่ครัวเรือนต่อ GPP (กิโลวัตต์ – ชั่วโมง-ล้านบาท)	
	๘. สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในภาคอุตสาหกรรมต่อ GPP ภาคอุตสาหกรรม (ลิตร / ล้านบาท)	

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคง ทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ	๑.จำนวนตำบลที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ (ตำบล)	๑.สร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติให้ประชาชนได้รับรู้รับทราบ
		๒.ส่งเสริมพัฒนาอาชีพตามแนวทางโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
		๓.ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการทรงงานและแนวพระราชดำริ
๒. เป็นศูนย์บริหารจัดการเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทุกมิติ	๒.จำนวนตำบลที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเครือข่ายการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทุกมิติ (ตำบล)	๔.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
		๕.การป้องกันและแก้ไขแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์
		๖.การป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
		๗.การป้องกันและแก้ไขปัญหายกย่องการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ
		๘.การป้องกันและแก้ไขปัญหายกย่องคุกคามรูปแบบใหม่
		๙.การส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
		๑๐.การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
		๑๑.ส่งเสริมและสร้างเครือข่าย
๓. เสริมสร้างความปรองดองและความสมานฉันท์ในชาติ	๓.สร้างการรับรู้ที่ถูกต้อง (ตำบล)	๑๒.ส่งเสริมการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน หรือนักเรียน นักศึกษา ในจังหวัด
	๔.สร้างการมีส่วนร่วม (ตำบล)	๑๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	๑.ร้อยละของสถานพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ HA (%)	๑. เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการภาครัฐ ตามแนวทางหลักการทรงงาน
	๒.ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงน้ำประปา(%)	
	๓.ร้อยละครัวเรือนที่เข้าถึงไฟฟ้า (%)	
	๔.ร้อยละประชากรที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ต (%)	
	๕.การให้บริการภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน	

	๕.๑ จำนวนครั้ง ๕.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	
	๖. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณ (%)	
	๗. ร้อยละของภาษีท้องถิ่นที่จัดเก็บรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ (%) (ปี ๕๘ จำนวน ๑,๘๕๕,๖๙๙,๓๕๘ บาท)	๒. เพิ่มขีดความสามารถการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กร	๘. ร้อยละความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กร ๘.๑ ประชาชน ๘.๒ บุคลากรภายในองค์กร	๓. การพัฒนาบุคลากร ๔. การปรับปรุงระบบสารสนเทศ ๕. การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ๖. การสร้างความโปร่งใสในองค์กร

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๒ พัฒนาระบบบริการด้วยเทคโนโลยี
- ๓ พัฒนาการจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๕ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๖ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ/กลุ่มอาชีพ
- ๗ การพัฒนาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลถนนโพธิ์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลกาบังจาวอนาคตได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ (STRATEGY)

M = MORALITY

O = OPORTUNITY

V = VALUES

E = EFFICIENCY

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริการสาธารณะหรือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างพื้นฐานกระจายครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน

๓ ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในตำบล

๔ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการบริการประชาชน

การเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ มีความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อเกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์กับมหากากับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength - S)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

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)			
- มีระเบียบกฎหมาย เฉพาะในการทำงาน ท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ใน องค์กรยากต่อการ บริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหาร จัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อม ไม่มี ความชัดเจน ขาด แนวทางในการ ดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบ อัตรากำลังตามภาระ งานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทาง สาธารณสุขในสังกัด สะดวกต่อการรับ บริการสาธารณสุข - ชอบเขตการทำงานมี ความชัดเจนตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่าง กัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุข รวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับ การบรรจุแล้วถึงเวลา โอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีมีเพียงพอต่อ การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วน ตำบลถนนโพธิ์ สามารถ ให้งบประมาณในการ เข้ารับการพัฒนาทันต่อ เวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะ ในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถ ทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตาม สภาพอากาศและที่ตั้ง ทำให้ไม่สามารถทำงาน ได้ในเวลาเร่งด่วน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วน ตำบลพระเพลิง ตั้ง งบประมาณสำหรับ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่ เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงาน เป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกันยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิต สาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนา เดียวกัน สะดวกต่อการ ดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากุศลกรให้เป็นคนดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากุศลกรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกัน

พัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
<p>๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
<p>๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน</p>
<p>๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)</p>

๓.๑๐ โครงการ งาน กิจกรรม/วัตถุประสงค์/ผู้รับผิดชอบ/งบประมาณ/ระยะเวลา/การติดตามและประเมินผล

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่	๑๕๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	งานการเจ้าหน้าที่	๕๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ ๘๐	งานบริหารงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	งานสาธารณสุข	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี							
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตาม และ ประเมินผล
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้เชิง	งานตรวจสอบภายใน	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	งานกรเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีถนอมโพธิ์ (คนแต่งกายดีศรีถนอมโพธิ์)	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	งานกรเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน							
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ	งานตรวจสอบภายใน	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

			- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต				
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	๑๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๔	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญ ของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	งานการ เจ้าหน้าที่	ไม่ใช้ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่มี หน้าที่ด้านวินัย เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	งานการ เจ้าหน้าที่	๓๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต							

๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	งาน เจ้าหน้าที่	๓๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
---	---	-------------------------	--	--------------------	--------	---------------	--

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน

๑	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.ถนนโพธิ์ร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	งาน บริหารงาน ทั่วไป	๑๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	งาน การ ตรวจสอบ ภายใน	๑๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน

๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่งานของตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ	ทุกกอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
---	--	------------------------------------	---	--------	--------------------	---------------	--

	การทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)		- คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ					
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุมประจำปี	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	งานกร เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙		
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของ ผู้รายงานผลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	งานกร เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙		
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ ความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	งานกร เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙		

	ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการ พัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละบุคลากร ตอบแบบสำรวจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือ กิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	ทุกกอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจใน องค์กร	ร้อยละของ บุคลากรตอบ แบบสอบถาม	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	งานการ เจ้าหน้าที่	ไม่ใช่ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

บทที่ ๔

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ถนนโพธิ์ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล คณะหนึ่ง ดังนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ ที่ ๒๖๔ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารวมถึง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึง จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. วิธีในการติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับชำนานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนา มากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา