



ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษากร

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง
อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

บทนำ	๑
บทที่ ๑ ความเป็นมา	๒
บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น	๒
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร	๑๓
บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายการพัฒนา	๑๖
บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๑๓/
บทที่ ๖ การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๑๙

บทนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม ผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยคล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากุศลกรยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบองค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงนโยบาย ผู้บริหารท้องถิ่น สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หวังว่ายุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

บทที่ ๑

ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร

๑. ความเป็นมาของการพัฒนาบุคลากร

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาทั้งในด้านนโยบายและการลงทุน ด้านการศึกษา ประกอบกับปริมาณกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังมีน้อยและมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนมากยิ่งขึ้นไม่เพียงพอต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้น้ำหนักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ของความสำคัญของการพัฒนาและการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” จึงเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญที่สุด โดยมีบทบาทเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ได้รับผลจากการพัฒนา

เพื่อให้เทศบาลตำบลมีการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้อง กับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติราชการ รวมถึงมีการจัดการความรู้ในเทศบาลตำบลที่มีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้อุบลธารได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน ตำแหน่งหน้าที่ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะต้องมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน รวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาของบุคลากรที่จะช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม

๒. เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมกำลังคน ทั้งด้านการศึกษาและการฝึกอบรมให้มีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนครบถ้วนในปัจจุบันและอนาคต

๓. เพื่อให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางแผนปฏิบัติการและจัดหาทรัพยากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร

๔. เพื่อใช้ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการประสานความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ

บทที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อ

ลักษณะที่ตั้ง

ลักษณะทั่วไปของตำบลเขาทอง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอภักดีชุมพล ห่างจากที่ว่าการอำเภอภักดีชุมพลไปทางทิศเหนือ ตามทางหลวงหมายเลข ๒๓๕๙ เป็นระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐๔ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ๖๕,๐๐๐ ไร่ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขาและป่าไม้โดยมีภูเขาล้อมรอบทั้งสองด้าน ทิศเหนือติดกับตำบลแหลมทอง ทิศใต้ติดกับตำบลวังทอง ทิศตะวันออกติดกับภูเขาพังเหย อำเภอเทพสถิต และทิศตะวันตกติดกับภูเขาพญาฝ่อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ลำน้ำที่สำคัญได้แก่ ลำน้ำเจ้า

การปกครอง ตำบลเขาทองแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ผู้นำหมู่บ้าน
		หญิง	ชาย	รวม		
๑	บ้านลาดชุมพล	๔๘๑	๔๕๔	๙๓๕	๖๑๓	นายระพิน ปัตตนาเ
๒	บ้านหนองไม้แก่น	๑๓/๙	๑๓/๓	๓๕๖	๑๘๘	นางสุภาพ หาญชัย
๓	บ้านเขาทอง	๓๔๖	๓๘๔	๗/๓๐	๔๕๙	นายประยูรณธ์ จำปาลาด
๔	บ้านลาดไทรงาม	๓๙๕	๔๕๐	๘๔๕	๓๔๖	นางเพียงใจ ภูเทศ
๕	บ้านโนนม่วง	๔๓๕	๔๕๑	๘๘๖	๒๓/๙	นายพิษณุ สุนทรวัฒน์
๖	บ้านนาอุดม	๓๐๓	๓๑๓	๖๒๐	๒๑๔	นางวงศ์เดือน ประสานศักดิ์
๗	บ้านขับประสิทธิ์	๑๘๒	๒๐๔	๓๘๖	๑๙๘	นางสาวอัญญารัตน์ ขุนสูงเนิน
๘	บ้านหนองกระทุ่มทอง	๒๐๔	๑๙๔	๓๙๘	๑๔๔	นายคำสุ สารมะโน
๙	บ้านราษฎร์บูรณะ	๔๘๔	๔๒๒	๙๐๖	๓๘๔	นายสำรวย หอมชาลี
๑๐	บ้านราษฎร์พัฒนา	๒๖๕	๓๑๒	๕๗๓	๒๙๓	นายล้ำมูล บึงโพธิ์
๑๑	บ้านหนองโกทอง	๒๐๘	๒๓๒	๔๔๐	๑๕๐	นายชอบ โคตเวียงแก
๑๒	บ้านป่าคา	๒๑๖	๒๓๓	๔๔๙	๑๖๒	นายทวีศักดิ์ ศรีคำ
๑๓	บ้านราษฎร์รักดี	๒๓๕	๒๔๐	๔๗๕	๑๖๕	นางสุพิน สมใจ
๑๔	บ้านลาดไทรทอง	๓๖๒	๓๖๔	๗๒๖	๒๔๓	นางศิณัญณ์พัฒน์ ปรีชาธนาฤทธิ์
	รวม	๔,๔๖๓	๔,๖๑๒	๙,๐๗๕	๓,๗๗๔	

ข้อมูลทะเบียนราษฎร์จากอำเภอภักดีชุมพล ณ วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ในปัจจุบันตำบลเขาทองมีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๘๒ / ตารางกิโลเมตร

๒. สภาพเศรษฐกิจ

ประชากรร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทางการเกษตร และรับจ้าง ค้าขาย ตามลำดับ ผลผลิตที่สำคัญได้แก่ พืชไร่ เช่น ข้าวโพด ถั่ว มันสำปะหลัง พืชสวน เช่น มะขามหวาน มะม่วง

หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

๑. กิจการบ้านเช่า	๘	แห่ง
๒. บั๊มน้ำมัน(ปั๊มหลด)	๒๐	แห่ง
๓. โรงสีข้าวไม่เกิน ๖ เกวียน	๑๐	แห่ง
๔. รีสอร์ท	๓	แห่ง
๕. ลานมันสำปะหลัง	๔	แห่ง
๖. ร้านผลิตและจำหน่ายปุ๋ยเคมี	๑๕	แห่ง
๗. ร้านซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์	๒๐	แห่ง
๘. ล้างอัดฉีด	๔	แห่ง
๙. ร้านเบเกอรี่	๑	แห่ง
๑๐.ร้านเสริมสวย	๘	แห่ง
๑๑.ร้านคาราโอเกะ	๒	แห่ง
๑๒.ร้านอินเทอร์เน็ต เกมส์	๕	แห่ง
๑๓.อุตสาหกรรมหล่อไม้อัดปั๊	๑	แห่ง
๑๔.ผลิตไอศกรีมเพื่อจำหน่าย	๒	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนระดับประถม จำนวน ๕ แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

ที่	ชื่อโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน			รวมทั้งสิ้น (คน)
		อนุบาล (คน)	ป.๑-ป.๔ (คน)	ป.๕-ป.๖ (คน)	
๑	โรงเรียนบ้านลาดชุมพล	๕๙	๑๐๐	๘๑	๒๔๐
๒	โรงเรียนบ้านลาดไทรงาม	๕๘	๖๓	๖๓	๑๘๔
๓	โรงเรียนบ้านโนนม่วง	๒๕	๒๙	๔๖	๑๐๐
๔	โรงเรียนบ้านเขาทอง	๙๖	๑๒๖	๑๑๙	๓๔๑
๕	โรงเรียนบ้านนาอุดม	๑๔	๒๖	๒๖	๖๖
รวม		๒๕๒	๓๔๔	๓๔๕	๙๔๑
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลาดชุมพล	๓/๓	-	-	๓/๓
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาทอง	๘๑	-	-	๘๑
รวม		๑๕๘	-	-	๑๕๘

*** จำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ***

โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง
โรงเรียนมัธยม ๑ แห่ง ได้แก่

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ชาย	หญิง
๑	โรงเรียนบ้านลาดชุมพล (ม.๑ – ม.๓)	๘๐	๓๖	๔๔
๒	โรงเรียนภักดีชุมพลวิทยา	๖๘๓	๓๒๖	๓๕๗

*** จำนวนนักเรียนปีการศึกษา ๒๕๖๓ ***

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์ ๑๓ แห่ง ได้แก่

ลำดับที่	ชื่อวัด/สำนักสงฆ์	อยู่ในพื้นที่หมู่บ้าน	หมู่ที่
๑	วัดบ้านหนองไม้แก่น	บ้านหนองไม้แก่น	๒
๒	วัดเจาทองคงคาราม	บ้านเจาทอง	๓
๓	วัดลาดไทรสุวรรณาราม	บ้านลาดไทรทอง	๔
๔	วัดป่าพัฒนาธรรม	บ้านลาดไทรงาม	๔
๕	วัดบ้านโนนม่วงสาธุธรรม	บ้านโนนม่วง	๕
๖	วัดบ้านนาอุดม	บ้านนาอุดม	๖
๗	วัดบ้านชัยประสิทธิ์	บ้านชัยประสิทธิ์	๗
๘	วัดหนองกระทุ่มทองพัฒนา	บ้านหนองกระทุ่มทอง	๘
๙	วัดป่าสังข์ทอง	บ้านราษฎร์พัฒนา	๙
๑๐	วัดหนองโกทอง	บ้านหนองโกทอง	๑๑
๑๑	วัดแสงสว่างคงคาราม	บ้านป่าคา	๑๒
๑๒	วัดบ้านลาดชุมพล	บ้านราษฎร์ภักดี	๑๓
๑๓	วัดป่าคำจันทร์ศรีธรรม	บ้านโนนม่วง	๕

ศาลเจ้า ๑ แห่ง

โบสถ์ (คริสต์) ๓ แห่ง

สาธารณสุข

โรงพยาบาลของรัฐขนาด ๖๐ เตียง ๑ แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/หมู่บ้าน ๑ แห่ง
สถานพยาบาลเอกชน ๓ แห่ง
ร้านขายยาปัจจุบัน ๑ แห่ง
อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ.....๙๕ %.....

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สถานีตำรวจ

๑

แห่ง

๔. การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

ตำบลเจาทองมีเส้นทางที่ใช้ในการคมนาคมขนส่ง เส้นทางสายหลักคือ

๑.) ทางหลวงหมายเลข ๒๓๕๙ (หนองบัวแดง - วังใหญ่) ผ่านหมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔

๒.) ทางหลวงหมายเลข ๒๒๕ (ชัยภูมิ - นครสวรรค์) ผ่านหมู่ที่ ๓

การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง

ชุมสายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๔ แห่ง (TOT, DTAC, GSM, True Move)

ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๑๔ แห่ง

(หมู่ที่ ๑ จำนวน ๕ ตู้ / หมู่ที่ ๓ จำนวน ๗ ตู้ / หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ ตู้ / หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑ ตู้ / หมู่ที่ ๙ จำนวน ๑ ตู้ / หมู่ที่ ๑๐ จำนวน ๑ ตู้ / หมู่ที่ ๑๑ จำนวน ๑ ตู้ / หมู่ที่ ๑๒ จำนวน ๑ ตู้ หมู่ที่ ๑๓ จำนวน ๑ ตู้

การไฟฟ้า

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอภักดีชุมพล ๑ แห่ง (ไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน ประชากรที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ ประมาณ ๑๕ ครัวเรือน)

แหล่งน้ำธรรมชาติ

น้ำตก - แห่ง

ลำน้ำ (ลำห้วย) ๒ แห่ง

(ลำน้ำเจา , ลำห้วยวังนอ , ลำห้วยกระโศก)

บึง และหนองอื่น ๆ อีก ๗ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย ๑๔ แห่ง

บ่อน้ำตื้น ๒๑ แห่ง

บ่อโยก ๙ แห่ง

บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร ๔๒ แห่ง

มวลชนจัดตั้ง

ลูกเสือชาวบ้าน ๑ รุ่น ๒๕๐ คน

อาสาพัฒนาป้องกันหมู่บ้าน ๑๐ คน

อาสาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อปพร. ๗ รุ่น ๒๒๐ คน

ตำรวจหมู่บ้าน ๖๙ คน

๕. ศักยภาพในตำบล

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

(๑) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ปัจจุบันมีจำนวน ๕๓ คน และส่วนราชการจำนวน ๖ ส่วน ดังนี้

ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓ คน

๑. นางสาวชลลดา กุดแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง
๒. จำสิปตริณัตร์ชัย อุธานี	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ
๓. นางวิไลพร ภูมิโคกรัก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๔. นายสมพร พิมพาคำ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๕. นางจารุวรรณ เสาะสูงเนิน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๖. นายนิวัฒน์ สารมะโน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นางสาวปิยะพร โชคสวัสดิ์	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
๘. นางสาวชีวันเพ็ญ เพ็งนอก	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๙. นางพัฒน์นรี กุดแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. นายอภิสิทธิ์ สุขสานต์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. นายชาญณรงค์ คงโนนกก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. นายธนดล มาป้อง	พนักงานขับรถยนต์
๑๓. นางสาวแมว แก้วสองศึก	คนงานทั่วไป
๑๔. นายถาวร ลิ้มไธสง	พนักงานจ้างเหมาฯ (คนสวน)
๑๕. นายทองสุข สุขสว	พนักงานจ้างเหมาฯ (ยาม)
๑๖. นายอานนท์ ราศรี	พนักงานจ้างเหมาฯ (ป้องกัน)
๑๗. นางสาวกัลยาณี คงโนนกก	พนักงานจ้างเหมาฯ (แม่บ้าน)

ตำแหน่งใน กองคลัง จำนวน ๖ คน

๑. นางสาวจริยา ศรีล้อม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๒. สิบเอกทงศักดิ์ จรแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๓. นางสาวพัทธนันท์ กางถิ่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. นางกิตติยา เพชรก้อน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๕. นางศุพัชชา มาป้อง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. นายอุดมศักดิ์ สงวนนาม	พนักงานจ้างเหมาฯ (พัสดุ)

ตำแหน่งใน กองช่าง จำนวน ๘ คน

๑. นายณัฐฉินันท์ชัย เพชรก้อน	ผู้อำนวยการช่าง
๒. นายถนอม เพ็ญนอก	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. นายคมสันต์ วงศ์วังจันทร์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๔. นายหยาด พิศเจริญ	พนักงานผลิตน้ำประปา
๕. นายไกรฤกษ์ แสดงคุณ	พนักงานจ้างเหมาฯ (ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก)
๖. นายยุทธพิชัย ทองทรัพย์	พนักงานจ้างเหมาฯ (ไฟฟ้า)
๗. นางสาวยาณี บุญปก	พนักงานจ้างเหมาฯ (ธุรการ)
๘. นายเอกพันธ์ มณฑา	พนักงานจ้างเหมาฯ (ช่างเขียนแบบ)

ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ คน

๑. นายอนุชิต เมืองคู่	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๒. นางสาวปริม คำใสสุข	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๓. นางสาวกุลธิดา ชื่นสบาย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๖ คน

๑. นางสาวปภาดา บ่อมยุคล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๒. นางสาวบุษบา ปู่ยาม	ครูชำนาญการ ศพด.ลาดชุมพล
๓. นางสาวทองพูน สุหร้านาง	ครูชำนาญการ ศพด.เจ้าทอง
๔. นางวันเพ็ญ คอชนะ	ครู คศ.๑ ศพด.เจ้าทอง
๕. นางสาวนิตยา อินนา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖. นางลำ พลแสน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๗. นางอัญชรีย์ อินทร์ทองแดง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๘. นางสาวชุติมา แควภูเขียว	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๙. นางสาวจิตติรัตน์ พลรักษา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๐. นางสาวจันทร์เพ็ญ ฤทธิสฤติย์	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)
๑๑. นางสาวสุดา จันทร์เครือ	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)
๑๒. นางสาวอรจนา พรหมชัย	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)
๑๓. นางสาวเพ็ญดาว พรามจร	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)
๑๔. นางสาวอ้อมเดือน บุญเสนา	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)
๑๕. นางนิตยา พลรักษา	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)
๑๖. นางสาววรรณิสา ศรีวิจารณ์	พนักงานจ้างเหมาฯ (ผู้ดูแลเด็ก)

ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓/ คน

๑. นายอภิวัฒน์ บัวประชุม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๒. นายสุรศักดิ์ วิไลเชว	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๓. นางสาวสุภารัตน์ ก้อนหิน	พนักงานจ้างเหมาฯ
๔. นายพินิจ พอร์มชัยภูมิ	พนักงานจ้างเหมาฯ (เก็บขยะ)
๕. นายคมคาย ปะการะโต	พนักงานจ้างเหมาฯ (เก็บขยะ)
๖. นายเกรียงไกร แก้วตะวัน	พนักงานจ้างเหมาฯ (เก็บขยะ)
๗. นายไชโย สมสุข	พนักงานจ้างเหมาฯ (เก็บขยะ)

(๒) ศักยภาพด้านการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

(๑) จำนวนบุคลากร

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

สำนัก/ส่วน	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม (คน)
			ภารกิจ	ทั่วไป	
สำนักปลัด อบต.	๕	-	๓/	๑	๑๓
กองคลัง	๒	-	๓	-	๖
กองช่าง	๑	-	๓	-	๔
กองสาธารณสุข	๑	-	๑	-	๒
กองการศึกษา	๔	-	๒	๓	๙
กองสวัสดิการฯ	๑	-	๒	-	๓
รวม	๑๕	-	๑๘	๔	๓๗

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ตารางแสดงระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

สำนัก/ส่วน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	รวม (คน)
สำนักปลัด อบต.	๕	๓/	๓	๑๕
กองคลัง	๔	๑	-	๕
กองช่าง	๓	๑	-	๔
กองสาธารณสุข	-	๒	-	๒
กองการศึกษา	๙	๙	๑	๑๙
กองสวัสดิการฯ	๑	๒	๑	๓
รวม	๒๑	๑๘	๕	๔๔

๖. สถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีแหล่งที่มาของรายรับ และรายจ่ายหลายประเภท ดังนี้

(๑) ด้านรายรับ องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีรายได้ที่จัดเก็บเอง รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บแล้ว จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบล และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ดังนี้

ตารางสถิติแสดงรายรับจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

หน่วย : บาท

รายรับ	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
รายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง	๓/๓/๙,๑๐๐.๐๐	๓๙๔,๔๐๐.๐๐	๕๕๘,๘๐๔.๐๐
หมวดภาษีอากร	๑๐๖,๕๐๐.๐๐	๑๑๖,๓๐๐.๐๐	๑๘๓,๔๐๔.๐๐
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและ ใบอนุญาต	๒๒๓/,๑๐๐.๐๐	๒๒๑,๖๐๐.๐๐	๓๐๐,๔๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๕๐,๐๐๐.๐๐	๕๐,๐๐๐.๐๐	๓/๐,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการ พาณิชย์	๓๕๐,๕๐๐.๐๐	๕๐๐๐.๐๐	๐.๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๙๓/,๔๐๙.๐๐	๖,๐๐๐.๐๐	๕,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทุน	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘,๕๖๓,๐๐๐	๑๘,๐๓/๓,๐๐๐.๐๐	๒๒,๘๖๑,๑๙๖.๐๐
หมวดภาษีจัดสรร			
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕,๒๐๐,๐๐๐	๓๕,๑๖๔,๓/๐๐.๐๐	๒๙,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
หมวดเงินอุดหนุน			
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้โดยระบุ วัตถุประสงค์	-	-	-
เงินอุดหนุนกำหนดวัตถุประสงค์			
รวม	๕๑,๓๕๒,๑๘๘.๐๒	๕๔,๐๙๒,๑๐๐.๐๐	๕๒,๙๒๐,๐๐๐.๐๐

ข้อมูล : กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ณ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

(๒) ด้านรายจ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีรายจ่าย ดังนี้

ตารางแสดงสถิติรายจ่ายจริงขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

หน่วย : บาท

รายจ่าย	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
งบกลาง	๑๕,๕๓๓,๓๑๖.๐๐	๑๓,๒๓๓,๓๓๔.๐๐	๑๓,๔๓๕,๐๒๓.๐๐
งบบุคลากร	๑๑,๐๙๑,๐๓๕.๐๐	๑๓,๙๙๐,๓๒๐.๐๐	๑๓,๐๓๙,๒๐๘.๐๐
เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)			
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)			
งบดำเนินการ	๑๑,๘๐๑,๓๓๑.๖๔.๐๐	๑๓,๐๘๙,๙๘๔.๐๐	๑๓,๐๒๑,๓๖๙.๐๐
ค่าตอบแทน			
ค่าใช้สอย			
ค่าวัสดุ			
ค่าสาธารณูปโภค			
งบลงทุน	๔,๕๑๘,๒๔๓.๖๔.๐๐	๔,๙๒๒,๐๐๐.๐๐	๕,๒๙๕,๐๐๐.๐๐
ค่าครุภัณฑ์			
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง			
งบรายจ่ายอื่นๆ	๐.๐๐	๒๕,๐๐๐.๐๐	๒๕,๐๐๐.๐๐
งบเงินอุดหนุน	๔,๙๙๓,๓๐๕.๕๐	๔,๓๖๐,๐๐๐.๐๐	๔,๑๐๔,๐๐๐.๐๐
รวม	๔๓,๙๔๑,๖๓๖.๘๘	๕๔,๐๙๑,๐๓๘.๐๐	๕๒,๙๒๐,๕๑๓.๐๐

ข้อมูล : กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ณ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

(๑) การรวมกลุ่มของประชาชน

- กลุ่มสตรี	๑๔	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๖	กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกร	๑๐	กลุ่ม
- กลุ่มสตรีประจำหมู่บ้าน	๑๔	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร	๘	กลุ่ม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

(๒) จุดเด่นของพื้นที่ตำบลเขาทอง

ตำบลเขาทองเป็นศูนย์กลางทางด้านการปกครองและทางด้านพาณิชย์ เป็นที่ตั้งที่ว่าการอำเภอภักดีชุมพล โรงเรียนมัธยมระดับอำเภอ (โรงเรียนภักดีชุมพลวิทยา) และยังเป็นที่ตั้งของส่วนราชการต่าง ๆ ระดับอำเภอ เช่น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สหกรณ์อำเภอ สถานีตำรวจอำเภอภักดีชุมพล เป็นต้น

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง โดยใช้เทคนิคการ (SWOT analysis) เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ในภาพรวม ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่นๆขึ้นอยู่กับท้องตลาด
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคม และการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ประชาชนได้รับประโยชน์มากจากโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- มีศูนย์บริการประชาชนสายตรวจตำบล เจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัคร ป้องกันตนเองทุกหมู่บ้านเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยในตำบล
- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้มีรายได้จากการท่องเที่ยว
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าท่องเที่ยว

๒. จุดอ่อน (W= WEAKNESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง
- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูล คลาดเคลื่อน ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่ คลาดเคลื่อน
- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงใจหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการการรับผิดชอบร่วมกันในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓. โอกาส (O= OPPORTUNITY)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิจึงมีโอกาที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิมีโอกาสมากที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T= THREAT)

- โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร
- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- จังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

บทที่ ๔

วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่านิยมสร้างสรรค์ส่งเสริม มีความรู้ความสามารถในการที่จะพัฒนาตนเองให้นำไปสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการมุ่งเน้นเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. พันธกิจ (Missions)

๑. จัดให้มีหรือส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้เฉพาะตำแหน่ง และสายงานของตนเอง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. นำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้ภายในองค์กร
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ
๕. จัดให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม พึงดำรงตนอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และความชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีค่านิยมสร้างสรรค์ในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี
๔. พัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน
๕. บริการประชาชนด้วยความอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่รักษามัคคีในหมู่คณะ

๔. เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง
๓. ข้าราชการ/พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง
๔. พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่และเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานแบบบูรณาการ

แนวทางการพัฒนา ๑. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อสร้างผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์
๒. ดำเนินการพัฒนานักบริหารเฉพาะทางให้มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการเพื่อรองรับวัฒนธรรมใหม่การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนราชการและยกระดับคุณภาพของข้าราชการให้เป็นผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ควบคู่กับค่านิยมสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน

แนวทางการพัฒนา ๑. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ โดยอาศัยโครงการตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน
๒. พัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยอาศัยการฝึกอบรมทางไกลประกอบกับการอบรมในห้องเรียนโดยการพัฒนาหลักสูตรและจัดทำกรเรียนต้นแบบสนับสนุนให้ส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์
๓. พัฒนาการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการ รองรับการบริหารงานแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ภารกิจที่เป็นหน้าที่และความสามารถเพื่อสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
แนวทางการพัฒนา	๑. สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างขีดความสามารถของข้าราชการ ๒. ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเฉพาะทางและมีการประเมิน ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการประเมินข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แนวทางการพัฒนา	๑. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการและวิธีการประเมินข้าราชการ ๒. พัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินข้าราชการที่มีคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	พัฒนาด้านการศึกษา
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้ศึกษาและใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร ๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ๓. สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ บนพื้นฐานความถูกต้องและยุติธรรม

บทที่ ๖

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง นำไปปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการสร้าง กฎ กติกา เพื่รองรับแผนปฏิบัติการดังนี้

๑. นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปบรรจุในแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนราชการภายใต้การกำกับดูแลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดตั้งงบประมาณในบัญชีงบประมาณประจำปีสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรม
สัมมนา
๓. ประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องที่จะนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปใช้
บูรณาการร่วมกัน
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์	ร้อยละของนักบริหารงาน (หัวหน้าส่วนราชการ) ที่ได้รับการฝึกอบรม	๘๐%	๘๐%	๙๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรค์ของราชการเพื่อรองรับ วัฒนธรรมใหม่การทำงานของข้าราชการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมประจำปี	๘๐%	๘๐%	๘๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการรองรับการบริหารงานแบบบูรณาการและนโยบายรัฐบาล	ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ	๙๐%	๘๐%	๙๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากรเพื่อสร้างคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง	๘๐%	๘๐%	๘๐%
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านการศึกษา	ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานที่ได้รับการศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมปีละ ๑ หลักสูตร	๙๐%	๙๐%	๙๐%