



ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

หน้า

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| บทนำ | ๑ |
| บทที่ ๑ ความเป็นมา | ๒ |
| บทที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น | ๓ |
| บทที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร | ๑๓ |
| บทที่ ๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายการพัฒนา | ๑๖ |
| บทที่ ๕ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา | ๑๗ |
| บทที่ ๖ การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ | ๑๙ |

บทนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากุศลกรยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบล 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 กับภารกิจหลักและแผนปฏิบัติการ รวมถึงมีการจัดการความรู้ในเทศบาลตำบลที่มีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้อุบลลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงาน 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 ทิศตะวันออกติดกับภูเขาพังเหยย อำเภอเทพสถิต และทิศตะวันตกติดกับภูเขาพญาฝ่อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ลำน้ำที่สำคัญได้แก่ ลำน้ำเจ้า

การปกครอง ตำบลเขาทองแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ดังนี้

| หมู่ที่ | หมู่บ้าน | จำนวนประชากร | | | จำนวนครัวเรือน | ผู้นำหมู่บ้าน |
|---------|--------------------|--------------|-------|-------|----------------|-----------------------------|
| | | หญิง | ชาย | รวม | | |
| ๑ | บ้านลาดชุมพล | ๔๙๒ | ๔๖๐ | ๙๕๒ | ๕๕๓ | นายระพิน ปัตตนาเน |
| ๒ | บ้านหนองไม้แก่น | ๑๘๔ | ๑๓๗ | ๓๖๑ | ๑๐๖ | นางสุภาพ หาญชัย |
| ๓ | บ้านเขาทอง | ๓๖๐ | ๔๐๕ | ๗๖๕ | ๔๒๐ | นายประยูร จำปาลาด |
| ๔ | บ้านลาดไทรงาม | ๓๙๓ | ๔๕๓ | ๘๔๖ | ๓๐๓ | นางเพียงใจ ภูเทศ |
| ๕ | บ้านโนนม่วง | ๔๒๒ | ๔๔๖ | ๘๖๘ | ๒๖๔ | นายพิษณุ สุนทรวัฒน์ |
| ๖ | บ้านนาอุดม | ๓๐๘ | ๓๒๒ | ๖๓๐ | ๒๐๔ | นางวงศ์เดือน ประสานศักดิ์ |
| ๗ | บ้านซับประสิทธิ์ | ๑๘๖ | ๑๙๔ | ๓๘๐ | ๑๘๑ | นางสาวอัญญารัตน์ ชุนสูงเนิน |
| ๘ | บ้านหนองกระทุ่มทอง | ๒๐๓ | ๑๙๒ | ๓๙๕ | ๑๔๐ | นายคำสุ สารมะโน |
| ๙ | บ้านราษฎร์บูรณะ | ๔๖๔ | ๔๒๙ | ๘๙๓ | ๓๔๒ | นายสำรวย หอมชาลี |
| ๑๐ | บ้านราษฎร์พัฒนา | ๒๓๐ | ๒๘๐ | ๕๑๐ | ๒๔๓ | นายล้ำมูล บุ่งโพธิ์ |
| ๑๑ | บ้านหนองโกทอง | ๑๙๔ | ๒๒๑ | ๔๑๕ | ๑๒๙ | นายชอบ โคตเวียงแก |
| ๑๒ | บ้านป่าคา | ๒๐๖ | ๒๒๙ | ๔๓๕ | ๑๕๐ | นายทวีศักดิ์ ศรีคำ |
| ๑๓ | บ้านราษฎร์ภักดี | ๒๑๖ | ๒๓๓ | ๔๕๓ | ๑๕๐ | นางดวงจันทร์ คำสะไมล์ |
| ๑๔ | บ้านลาดไทรทอง | ๓๖๖ | ๓๖๐ | ๗๒๖ | ๒๐๓ | นายพิชิต แสนใจ |
| | รวม | ๔,๒๒๔ | ๔,๔๐๕ | ๘,๖๒๙ | ๓,๔๐๐ | |

ข้อมูลทะเบียนราษฎร์จากอำเภอภักดีชุมพล ณ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

ในปัจจุบันตำบลเขาทองมีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๘๒ / ตารางกิโลเมตร

๒. สภาพเศรษฐกิจ

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

หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

| | | |
|---------------------------------|----|------|
| 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. อุตสาหกรรมหน่อไม้อัดبيب | 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 | ๖๐ | ๑๔๘ | ๖๖ | ๒๗๔ |
| ๒ | โรงเรียนบ้านลาดไทรงาม | ๓๖ | ๖๓ | ๔๑ | ๑๔๐ |
| ๓ | โรงเรียนบ้านโนนม่วง | ๓๓ | ๓๕ | ๔๓ | ๑๑๑ |
| ๔ | โรงเรียนบ้านเจาทอง | ๘๘ | ๑๕๔ | ๖๘ | ๓๑๐ |
| ๕ | โรงเรียนบ้านนาอุดม | ๓๓ | ๕๑ | ๓๒ | ๑๑๖ |
| รวม | | ๒๕๒ | ๔๙๕ | ๒๕๐ | ๙๙๗ |
| ๑ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลาดชุมพล | ๘๖ | - | - | ๘๖ |
| ๒ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับประสิทธิ์ | ๘๓ | - | - | ๘๓ |
| รวม | | ๑๖๙ | - | - | ๑๖๙ |

*** จำนวนนักเรียน ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ***

-๕-

โรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง
โรงเรียนมัธยม ๑ แห่ง ได้แก่

| ลำดับที่ | โรงเรียน | จำนวนนักเรียน | ชาย | หญิง |
|----------|----------------------------------|---------------|-----|------|
| ๑ | โรงเรียนบ้านลาดชุมพล (ม.๑ - ม.๓) | ๓/๑ | ๒๓/ | ๔๔ |
| ๒ | โรงเรียนภัคคีชุมพลวิทยา | ๖๘๕ | ๓๒๕ | ๓๖๐ |

*** จำนวนนักเรียนปีการศึกษา ๒๕๖๐ ***

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์ ๑๓ แห่ง ได้แก่

| ลำดับที่ | ชื่อวัด/สำนักสงฆ์ | อยู่ในพื้นที่หมู่บ้าน | หมู่ที่ |
|----------|------------------------|-----------------------|---------|
| ๑ | วัดบ้านหนองไม้แก่น | บ้านหนองไม้แก่น | ๒ |
| ๒ | วัดเขาทองคงคาราม | บ้านเขาทอง | ๓ |
| ๓ | วัดสุโขธาราม | บ้านลาดไทรทอง | ๔ |
| ๔ | วัดป่าพัฒนาราม | 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 | บ้านราษฎร์ภัคคี | ๑๓ |
| ๑๓ | วัดป่าศรีประจันทร์ | 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

ที่ทำกาโทรไปรษณีย์โทรเลข 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 , ลำห้วยกระโดก)

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. ๕ รุ่น ๒๒๐ คน

ตำรวจหมู่บ้าน ๖๙ คน

๕. ศักยภาพในตำบล

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

(๑) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ปัจจุบันมีจำนวน ๕๒ คน และส่วนราชการจำนวน ๖ ส่วน ดังนี้

ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน

- ๑. นางสาวชลลดา กุดแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง
- ๒. นางสาวพัชณี คำสะไมล์ หัวหน้าสำนักงานปลัด
- ๓. นายรัฐพล ดีนอก เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- ๔. นางชรีญา หอมชาลี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- ๕. จ.ส.ต.ฉัตรชัย อุธานี นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ
- ๖. นายวรปรัชญ์ แนวหล้า นิติกรปฏิบัติการ
- ๗. นางจารุวรรณ เสาะสูงเนิน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- ๘. นายสมพร พิมพาคำ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
- ๙. นางสาวชิวรัตน์ เฟ็งนอก ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ๑๐. นายนิวัฒน์ สารมะโน ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑๑. นายอภิสิทธิ์ สุขสานต์ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๒. นางสาวปิยะพร โชคสวัสดิ์ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
- ๑๓. นางพัฒน์นรี กุดแก้ว ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
- ๑๔. นายธนดล มาบ้อง พนักงานขับรถยนต์
- ๑๕. นายชาญณรงค์ คงโนนกกอก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล
- ๑๖. นางสาวแมว แก้วสองศึก คนงานทั่วไป
- ๑๗. นายถาวร ลี้มไธสง จ้างเหมาทั่วไป
- ๑๘. นายพินิจ พอร์มชัยภูมิ พนักงานเก็บขยะ
- ๑๙. นายเสมียน คำจะพรม พนักงานเก็บขยะ
- ๒๐. นางสาวกัลยาณี คงโนนกกอก จ้างเหมา (แม่บ้าน)

ตำแหน่งใน กองคลัง จำนวน ๖ คน

- ๑. นางสาวฐานมณญ์ สุนทรห้าว ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๒. นางสาวจริยา ศรีล้อม นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- ๓. สิปปเอกทนต์ศักดิ์ จรแก้ว เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
- ๔. นางสาวพัทธนันท์ กางถิ่น ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- ๕. นางกิตติยา เพชรก้อน ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๖. นางศุพัชชา มาบ้อง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้

| ตำแหน่งใน กองช่าง | จำนวน | ๖ | คน |
|------------------------|----------------------------------|---|----|
| ๑. นายมานพ พุ่มมั่ง | ผู้อำนวยการช่าง | | |
| ๒. นายถนอม เพียนอก | ผู้ช่วยช่างโยธา | | |
| ๓. นายหยาด พิศเจริญ | พนักงานผลิตน้ำประปา | | |
| ๔. นายไกรฤกษ์ แสดงคุณ | จ้างเหมาขับเคลื่อนจักรกลขนาดหนัก | | |
| ๕. นายชาญชัย ชาลีละหาน | จ้างเหมา (ประปา) | | |
| ๖. นายอานนท์ รัตศรี | จ้างเหมา (ผลิตน้ำดื่ม) | | |

| ตำแหน่งในส่วนสวัสดิการสังคม | จำนวน | ๓ | คน |
|-----------------------------|------------------------------|---|----|
| ๑. นายอนุชิต เมืองตุ้ | นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | | |
| ๒. นางสาวปริม คำใสสุข | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | |
| ๓. นางสาวกุลธิดา ชื่นสบาย | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | | |

| ตำแหน่งในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | จำนวน | ๑๔ | คน |
|----------------------------------------|--------------------------|----|----|
| ๑. นางสาวปภาดา บ่อมยุคล | นักวิชาการศึกษา | | |
| ๒. นางสาวบุษบา ปุ้ยงาม | ครูผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๓. นางทองพูน มุลเหล่า | ครูผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๔. นางวันเพ็ญ ดอชนะ | ผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๕. นางลำ พลแสน | ผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๖. นางอัญชรีย์ อินทองแดง | ผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๗. นางสาวชุตินา แควภูเขียว | ผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๘. นางสาวอุทัยทิพย์ พลรักษา | ผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๙. นางสาวจันทร์เพ็ญ ฤทธิสถิตย์ | ผู้ดูแลเด็ก | | |
| ๑๐. นางสาวนิตยา อินนา | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | |
| ๑๑. นางสาวสุดา จันทร์เครือ | จ้างเหมา (ผู้ดูแลเด็ก) | | |
| ๑๒. นางสาวอรจนา พรหมชัย | จ้างเหมา (ผู้ดูแลเด็ก) | | |
| ๑๓. นางสาวเพียงดาว พรามจร | จ้างเหมา (ผู้ดูแลเด็ก) | | |
| ๑๔. นางสาวแสงจันทร์ คำใสสุข | จ้างเหมา (ผู้ดูแลเด็ก) | | |

| ตำแหน่งในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | จำนวน | ๒ | คน |
|--------------------------------------|----------------------------|---|----|
| ๑. นายสุรศักดิ์ วิไลเขว่า | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | | |
| ๒. นางสาวสุภารัตน์ ก้อนหิน | จ้างเหมา | | |

(๒) ศักยภาพด้านการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

(๑) จำนวนบุคลากร

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

| สำนัก/ส่วน | พนักงาน ส่วนตำบล | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม (คน) |
|----------------|---------------------|------------------|-------------|----------|-----------|
| | | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| สำนักปลัด อบต. | ๗ | - | ๗ | ๑ | ๑๕ |
| กองคลัง | ๓ | - | ๓ | - | ๖ |
| กองช่าง | ๑ | - | ๓ | - | ๔ |
| กองสวัสดิการฯ | ๑ | - | ๒ | - | ๓ |
| กองการศึกษาฯ | ๔ | - | ๒ | ๓ | ๙ |
| กองสาธารณสุข | - | - | ๑ | - | ๑ |
| รวม | ๑๖ | - | ๑๘ | ๔ | ๓๘ |

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ตารางแสดงระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง

| สำนัก/ส่วน | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี | รวม (คน) |
|----------------|----------------------|-----------|----------------------|-----------|
| สำนักปลัด อบต. | ๕ | ๔ | ๔ | ๑๓ |
| กองคลัง | ๔ | ๒ | - | ๖ |
| กองช่าง | ๓ | - | ๑ | ๔ |
| กองสวัสดิการฯ | - | ๒ | ๑ | ๓ |
| กองการศึกษาฯ | ๕ | ๓ | ๑ | ๙ |
| กองสาธารณสุข | - | ๑ | - | ๑ |
| รวม | ๑๗ | ๑๒ | ๗ | ๓๖ |

๖. สถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีแหล่งที่มาของรายรับ และรายจ่ายหลายประเภท ดังนี้

(๑) **ด้านรายรับ** องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีรายได้ที่จัดเก็บเอง รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บแล้ว จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบล และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ดังนี้

ตารางสถิติแสดงรายรับจริงขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

หน่วย : บาท

| รายรับ | ปี ๒๕๕๘ | ปี ๒๕๕๙ | ปี ๒๕๖๐ |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| รายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง | ๖๔๒,๘๐๐ | ๖๙๐,๐๐๐ | ๑,๑๗๐,๖๐๐ |
| หมวดภาษีอากร | ๙๐,๒๐๐ | ๙๑,๔๐๐ | ๙๖,๕๐๐ |
| หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต | ๑๓๐,๖๐๐ | ๑๕๘,๖๐๐ | ๖๐๙,๑๐๐ |
| หมวดรายได้จากทรัพย์สิน | ๓๕,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ | ๕๐,๐๐๐ |
| หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค | ๓๖๐,๐๐๐ | ๓๖๐,๐๐๐ | ๓๕๕,๐๐๐ |
| หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด | ๒๗,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ |
| รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๖,๑๔๓,๐๐๐ | ๑๘,๐๗๓,๐๐๐ | ๑๗,๙๒๓,๐๐๐ |
| หมวดภาษีจัดสรร | | | |
| รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๕,๖๕๐,๐๐๐ | ๑๖,๘๖๓,๐๑๐ | ๑๖,๖๐๐,๐๐๐ |
| หมวดเงินอุดหนุน | | | |
| รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้โดยระบุวัตถุประสงค์ | - | - | - |
| เงินอุดหนุนกำหนดวัตถุประสงค์ | | | |
| รวม | ๓๒,๔๓๕,๘๐๐ | ๓๕,๖๓๐,๐๑๐ | ๓๕,๖๙๓,๖๐๐ |

ข้อมูล : ส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

(๒) ด้านรายจ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง มีรายจ่าย ดังนี้

ตารางแสดงสถิติรายจ่ายจริงขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

หน่วย : บาท

| รายจ่าย | ปี ๒๕๕๘ | ปี ๒๕๕๙ | ปี ๒๕๖๐ |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| งบกลาง | ๑,๓๓๑,๑๕๘ | ๑,๕๕๐,๖๓๐ | ๑,๒๓๗,๙๓๖ |
| งบบุคลากร เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง) เงินเดือน (ฝ่ายประจำ) | ๑๐,๓๔๙,๖๐๐ | ๑๑,๑๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๕๓,๖๘๐ |
| งบดำเนินการ ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค | ๑๒,๒๒๔,๐๘๐ | ๑๓,๖๓๑,๒๘๐ | ๑๓,๙๓๔,๖๐๑ |
| งบลงทุน ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง | ๓,๑๙๕,๐๐๐ | ๔,๕๓/๙,๘๐๐ | ๔,๖๓๗,๙๐๐ |
| งบเงินอุดหนุน | ๕,๒๖๓,๐๐๐ | ๔,๗๕๗,๕๐๐ | ๔,๗๕๘,๔๐๐ |
| งบรายจ่ายอื่นๆ | ๒๕,๐๐๐ | - | ๒๕,๐๐๐ |
| รวม | ๓๒,๔๒๗,๘๓๘ | ๓๕,๖๓๐,๐๑๐ | ๓๕,๖๘๗,๕๑๗ |

ข้อมูล : ส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจาทอง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

(๑) การรวมกลุ่มของประชาชน

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

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง

(๒) จุดเด่นของพื้นที่ตำบลเขาทอง

ตำบลเขาทองเป็นศูนย์กลางทางการปกครองและทางด้านพาณิชย์ 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 อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 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
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการการรับมือกับภัยพิบัติร่วมกันในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓. โอกาส (O= OPPORTUNITY)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค 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 ในการปฏิบัติหน้าที่รักสามัคคีในหมู่คณะ

๔. เป้าหมาย

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

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่และเป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ตอบสนองการบริหารงานแบบบูรณาการ

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 | เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของในกระบวนการประเมินข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานตาม 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. สร้างความโปร่งใส สมานฉันท์ บนพื้นฐานความถูกต้องและยุติธรรม |

บทที่ 6

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาคลากรไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคลากร เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จจึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

การพัฒนาคลากรจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง นำไปปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการสร้าง กฎ กติกา เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดังนี้

๑. นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไปบรรจุในแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนราชการภายใต้การกำกับดูแลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดตั้งงบประมาณในบัญชีงบประมาณประจำปีสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรม สัมมนา
๓. ประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องที่จะนำยุทธศาสตร์การพัฒนาคลากรไปใช้ บูรณาการร่วมกัน
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|
| | | ปี ๒๕๕๘ | ปี ๒๕๕๙ | ปี ๒๕๖๐ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาหัวหน้าส่วนราชการให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค | ร้อยละของนักบริหารงาน (หัวหน้าส่วนราชการ) ที่ได้รับการฝึกอบรม | ๘๐% | ๘๐% | ๘๐% |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมสร้างสรรคของราชการเพื่อรองรับ วัฒนธรรมใหม่ การทำงานของข้าราชการ 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% |