

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลตุ่ม
อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

หมู่ที่ ๓ ตำบลตุ่ม อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๕๐

 : ๐๔๔-๐๐๐๔๕๐



: <http://www.abttoom.com>



เพจ : อบต.ตุ่ม



ID Line : อบต.ตุ่ม

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบางภารกิจต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ พร้อมที่จะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุ้ม ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลตุ้ม

ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลตุ้ม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HS Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตุ้ม
งานกาเจ้าหน้าที่

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร (SWOT)	๙
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์	๑๘
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๐
ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล	๒๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตูม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

ดำเนินการก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน เพื่อสนับสนุนแผนงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายแห่งรัฐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ และดำเนินการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนให้เดินไปพร้อมกันในทุกด้าน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะอาด
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตบริการประปา
๔. บริหารสาธารณูปโภคที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่นโดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตรและยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสนับสนุนแผนงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายแห่งรัฐ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ และสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในมั่งคั่ง และเดินไปพร้อมกันในทุกด้าน

เพื่อสนับสนุนนโยบาย Kitchen of world Food safety และการสร้าง value chain ด้วย จังหวัดในพื้นที่ที่เหมาะสมกับการเกษตร สามารถเพิ่มผลผลิตสูง ส่วนการแปรรูปสินค้าการเกษตร มีจุดเด่นคือ อยู่ใกล้แหล่งแปรรูปมีเทคโนโลยีทันสมัย มีกำลังผลิตสูง สามารถแปรรูปเพื่อการส่งออกได้ เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรได้รู้จักคุณประโยชน์ของการใช้เกษตรอินทรีย์ และที่สำคัญเป็นการเพิ่มรายได้และลดต้นทุนการผลิตให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งตำบลตุมเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมเป็นจุดเชื่อมต่อการคมนาคมเป็นเส้นทางผ่านของนักท่องเที่ยวทางรถยนต์เป็นส่วนใหญ่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางอารยธรรม วัฒนธรรม และธรรมชาติที่หลากหลายและใช้ทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวเป็นปัจจัยดึงดูดนักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้า การเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค
๔. สนับสนุนภาคการผลิต / การบริการอย่างเชื่อมโยงและเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า /

ผลิตภัณฑ์

๕. สร้างฐานรากเศรษฐกิจใหม่ระดับกลางและฐานราก
๖. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตและสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร
๗. การเพิ่มศักยภาพในการแปรรูปผลผลิต การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างพลังงาน

ทดแทน

๘. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตและสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร
๙. การเพิ่มผลผลิตและรายได้ ศักยภาพการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่เกษตรกร
๑๐. การผนึกพลังเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๑๑. สร้างแหล่งท่องเที่ยวขึ้นมาใหม่ให้มีประวัติและมีตำนานเล่าขานทำให้เข้าใจและ
๑๒. สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์
๑๓. เพื่อเป็นการเชื่อมโยงการตลาดและกระจายนักท่องเที่ยวไปสู่ตำบล อำเภอและจังหวัด

เชื่อมโยง

ใกล้เคียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมชุมชนและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในระดับบุคคล ครัวเรือน ชุมชน ท้องถิ่น ให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการพัฒนาฝีมือแรงงานในการผลิตมูลค่าของสินค้าและความสามารถขยายการตลาดไปสู่ภูมิภาคและทั่วโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัย มีความมั่นคงในการทำงานและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีครอบครัวที่อบอุ่นซึ่งเป็นจุดหมายการพัฒนาเพื่อสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับประชาชนโดยรวม และเพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาประชาชนที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหมาย เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตลอดจนให้ประชาชนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่สังคมที่ดี และสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายในด้านการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันการแก้ไขปัญหาหายาเสพติด การปราบปราม ผู้มีอิทธิพลเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะความสามารถในการ

ปรับตัวรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีสมบูรณ์ทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี รู้จักการดูแลสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคม อาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดการที่อยู่อาศัยที่มั่นคงถาวรและส่งเสริมสวัสดิการ พร้อมเครื่องสาธารณูปโภคให้แก่ ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ เช่นผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ฯลฯ
๒. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพได้ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานในภูมิภาค และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานสังคม
๓. เพิ่มศักยภาพและเติมปัญญาให้สังคม โดยการสร้างเครือข่ายการศึกษา สร้างแหล่ง เรียนรู้ทันสมัยมีการประยุกต์องค์ความรู้ วิชาการต่าง ๆ แสดงให้เห็นเรื่องราวที่สอดคล้องกับการนำไปใช้กับวิถี ชีวิตโดยใช้สื่อใช้เทคโนโลยี ระบบ IT ถ่ายทอดไปสู่ประชาชนทุกกลุ่ม
๔. พัฒนาระบบสุขภาพแบบองค์รวมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการมี พฤติกรรมทางสุขภาพที่ดีถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน
๕. จัดระบบการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหารปลอดภัย ตลาดสดน่าซื้อและปกป้องสิทธิ ผู้บริโภครวมทั้งส่งเสริมการลดละเลิกอบายมุข สิ่งเสพติด
๖. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจาก อุบัติเหตุอาชญากรรม และสาธารณภัยต่าง ๆ
๗. สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของชุมชน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายจิตใจ ให้แก่ประชาชน
๘. พัฒนาบุคลากรทางศาสนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้มีความรู้และทักษะในการ ถ่ายทอดหลักธรรมสู่การปฏิบัติ และการเผยแผ่ศาสนาธรรมผ่านสื่อต่าง ๆ
๙. ปรับปรุงการให้บริการเพื่อเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๑๐. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตและเน้นมาตรฐานความปลอดภัย ผู้บริโภค
๑๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
๑๒. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๑๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
๑๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา
๑๕. สนับสนุนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมประเพณี

เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้แก่เยาวชน ประชาชน ในพื้นที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ตลอดจน การศึกษาตลอดชีวิตให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและเที่ยงธรรม และ การส่งเสริมสนับสนุนการศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษา วัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนการศึกษาตลอดชีวิตให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและเที่ยงธรรม
๒. พัฒนาสถานศึกษาทั้งในระบบ ให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากมลพิษและมลภาวะ
๓. พัฒนาและส่งเสริมระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษา
๔. การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลตุม และพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ชุมชน
๙. การผนึกพลังเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๑๐. สร้างแหล่งท่องเที่ยวขึ้นมาใหม่ให้มีประวัติและมีตำนานเล่าขานทำให้เข้าใจและเชื่อมโยงเรื่องราวความเป็นมาได้ง่าย
๑๑. สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์
๑๒. เพื่อเป็นการเชื่อมโยงการตลาดและกระจายนักท่องเที่ยวไปสู่ตำบล อำเภอและจังหวัดใกล้เคียง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

เพื่อควบคุมคุณภาพ พื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้ แม่น้ำ ลำคลอง น้ำเสีย ขยะ เสียง อากาศ ให้ได้มาตรฐานตามกฎหมายกำหนด เพิ่มพื้นที่เขตอนุรักษ์สวนสาธารณะ ตลอดจนการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และความดังของเสียงให้ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ ป่าไม้ ทรัพยากรชายฝั่งกลุ่มน้ำ
๒. สร้างจิตสำนึกของเอกชน ประชาชนในการผลิตโดยมุ่งเน้นรับผิดชอบต่อสังคม และการลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการชลประทาน และก่อสร้างฝายต้นน้ำ เพื่อปรับระดับความเร็วของการไหลของน้ำ
๔. ฝักระวังและพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และเสียงให้ได้มาตรฐาน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการราชการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการบริหารจัดการ ตลอดจนให้ประชาชนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่สังคมที่ดี และสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายในด้านแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีทักษะ ความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี รู้จักการดูแลสุขภาพที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารเพื่อปรับกระบวนการทัศน์และเสริมสร้างศักยภาพให้มีความเข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาทางการเมือง และการใช้สิทธิเลือกตั้ง
๓. ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรภาครัฐสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมมาตรฐานการประหยัดการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานองค์กรอย่างคุ้มค่า
๕. ส่งเสริมการนำระบบ ICT มาใช้ในการบริหารจัดการและมีศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
๖. จัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ รวดเร็ว เพื่อให้บริการประชาชน
๗. ส่งเสริมศักยภาพและบทบาทองค์กรปกครองส่วน

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) การพัฒนาและบำรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ให้มีความสะดวก มั่นคง แข็งแรง
- ๒) การพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพ มีความรู้ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) การพัฒนาเพื่อมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม
- ๔) การพัฒนาสังคม หมู่บ้าน ให้เข้มแข็งและปลอดภัย
- ๕) การพัฒนาการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีคุณภาพสูงขึ้น
- ๖) การพัฒนาด้านการเกษตร เพื่อมุ่งเน้นให้เกษตรกรมีผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ
- ๗) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลมูลฝอย และเพิ่มพื้นที่ป่าสีเขียว
- ๘) การพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทั่วไปให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้อย่างทั่วถึง
- ๙) การพัฒนาเป็นหมู่บ้านและตำบลสีขาว ปลอดภัยจากยาเสพติด
- ๑๐) การพัฒนาเพื่อสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๑๑) การพัฒนาโบราณสถานและโบราณวัตถุให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ผู้คนให้ความสนใจ

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน ถนน รางระบายน้ำ แหล่งน้ำ ประปา ไฟฟ้า เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้ร้อยละ ๘๐
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น ร้อยละ ๑๐
- ๓) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- ๔) ประชาชนมีความรู้ในการพัฒนาการแปรรูปผลผลิต ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๕
- ๕) หมู่บ้านในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความปลอดภัย สงบสุข และน่าอยู่ ร้อยละ ๘๐
- ๖) เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้รับการศึกษา และเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๕๐

- ๗) ประชาชนมีความรู้ด้านการเกษตรมากขึ้นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น ร้อยละ ๑๐
- ๘) ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ด้านสุขภาพ การคัดแยกขยะเพิ่มมากขึ้น

ร้อยละ ๒๐

๙) ประชาชนร้อยละ ๘๐ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ เผยแพร่ รักษาซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามยังคงอยู่

๑๐) ประชาชนตำบลตูม ร้อยละ ๒๐ มีส่วนร่วมในการ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวโบราณสถาน โบราณวัตถุ ที่อยู่ในพื้นที่ให้คนทั่วไปทราบข้อมูล

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ด้านการรับรู้ รับทราบข้อมูลข่าวสาร กว้างขวางและทั่วถึง
- ๓) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๔) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมีความปลอดภัยสูง
- ๕) เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาด้านการศึกษา อย่างทั่วถึง
- ๖) ด้านการเกษตรได้รับการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้
- ๗) ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด
- ๘) ประชาชนมีอาชีพเสริม มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ ครอบคลุมอบอุ่น
- ๙) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้หมู่บ้านน่าอยู่
- ๑๐) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษา เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ ขุดลอกคูคลอง ห้วย เพื่อเก็บกักน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และการเกษตร รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง
- ๓) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมหมู่บ้านให้เข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพชีวิต ค้ำครองสิทธิเสรีภาพ ของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดหรือกระจกมองตามทางแยกทางโค้งต่างๆ ในเขตหมู่บ้านและจุดที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร
- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

- ๗) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์ที่ดีมีคุณภาพ ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๘) พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๙) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๑๐) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เพิ่มป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑๑) พัฒนาฟื้นฟูโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่ ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

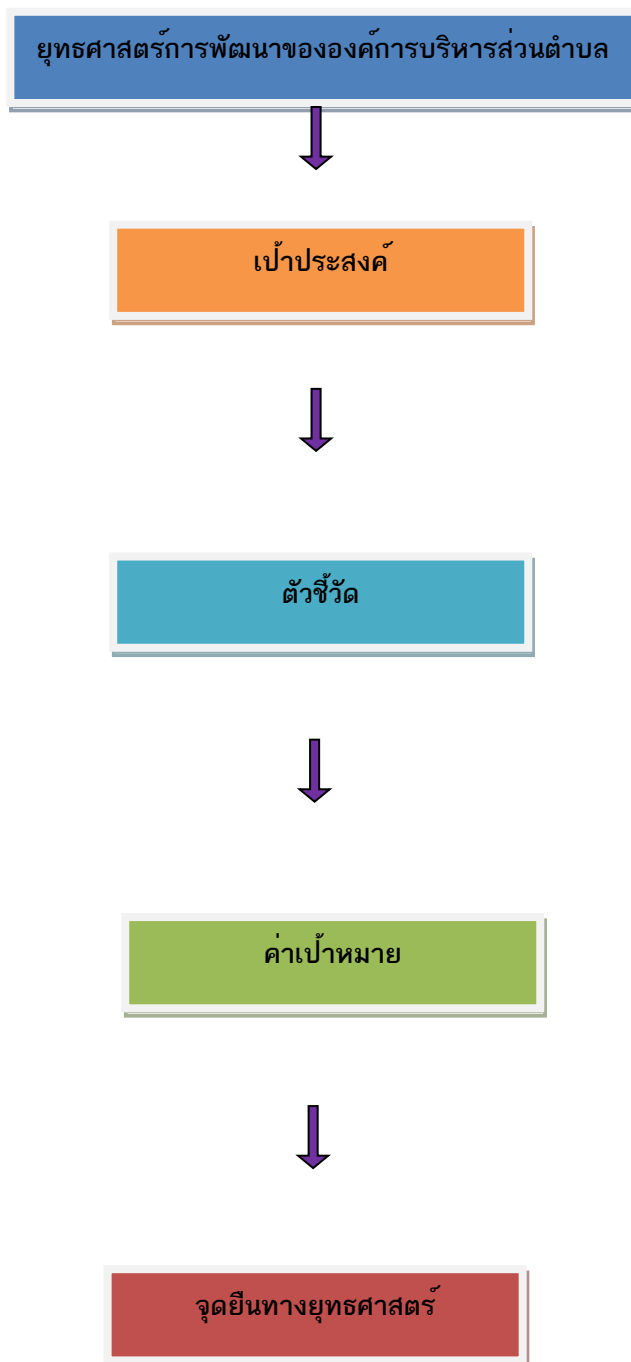
- ๑) การพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล โดยได้รับบริการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้านและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๓) การพัฒนาหมู่บ้าน พัฒนาศักยภาพคน ความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองได้ เป็นหมู่บ้านน่าอยู่ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) การพัฒนาระบบการศึกษาที่กว้างขวางเพิ่มขึ้น
- ๕) การพัฒนาด้านการเกษตรให้ทำการเกษตรแบบหลากหลาย มีการปลูกพืชทดแทนเกษตรกรสามารถพึ่งตนเองได้แบบยั่งยืน
- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม
- ๗) อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่

๒.๘ แผนงาน

- ๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- ๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- ๓) แผนงานการศึกษา
- ๔) แผนงานสาธารณสุข
- ๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
- ๑๐) แผนงานการเกษตร
- ๑๑) แผนงานงบกลาง

๒.๙ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกขององค์กร (SWOT)

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค)

ปัจจัยภายใน ด้านจุดแข็ง (Strength)

๑. ศักยภาพด้านที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตุม มีเส้นทางคมนาคมโดยหลัก ๒ เส้นทาง ทำให้ได้เปรียบ ในด้านการคมนาคมและการขนส่ง และยังเชื่อมโยงไปยังแหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ เช่นเขื่อนลำพระเพลิงวังน้ำเขียว และจิมทอมสันฟาร์ม ซึ่งเอื้อประโยชน์ในการด้านการลงทุน และการท่องเที่ยว

๒. ศักยภาพด้านการชลประทาน องค์การบริหารส่วนตำบลตุม มีศักยภาพในด้านการชลประทานเพราะอยู่ในเขตชลประทานทั้งลำน้ำตามธรรมชาติ คือ ลำพระเพลิง และลำสำลาย เสริมให้เกษตรกรในตำบลตุม มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ศักยภาพด้านระบบนิเวศ องค์การบริหารส่วนตำบลตุมมีระบบนิเวศที่อุดมสมบูรณ์ โดยพื้นที่ด้านทางทิศใต้เป็นพื้นที่ป่าไม้เป็นแหล่งในการกักเก็บน้ำที่สำคัญโดยมีป่าชุมชนจำนวน ๒ แห่ง รวมแล้วประมาณ ๑,๔๔๒-๓-๘๗ ไร่ และสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติได้อีกด้วย

๔. ศักยภาพด้านสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลตุม มีศักยภาพในด้านนี้เฉพาะมีวิทยาลัยเทคนิคปักธงชัย เป็นที่ตั้งและมีนักเรียน/นักศึกษาเข้ามายังพื้นที่ทำให้การค้าขายหรือความเจริญเข้ามายังองค์การบริหารส่วนตำบลตุม การจัดงานต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือจากวิทยาลัยเทคนิคเป็นอย่างดี

๕. ศักยภาพในเรื่องศาสนา และวัฒนธรรม ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลตุม มีวัดที่อยู่ในพื้นที่ จำนวน ๖ วัด และสำนักปฏิบัติธรรมจำนวน ๑ สำนักปฏิบัติธรรม โดยมีวัดที่เก่าแก่จำนวน ๓ วัด ซึ่งมีเจ้าอาวาสที่เคยจำวัดเป็นพระชั้นผู้ใหญ่ระดับเจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมาและปัจจุบันก็มาจำวัดอยู่ในพื้นที่ ทำให้โครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุม ในด้านงานวัฒนธรรมมีความเข้มแข็งและหลากหลาย

๖. ประชาชนในเขตพื้นที่จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) พบว่าประชาชนในตำบลตุมมีรายได้ต่อคน เฉลี่ย ๘,๑๘๒ บาท/เดือนและโดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ๒๕,๑๗๒ บาทต่อเดือน ถือว่าประชาชนตุมมีรายได้ที่พอเพียงเลี้ยงชีพได้

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ประชาชนไม่ปรับเปลี่ยนการทำการเกษตรโดยส่วนมากมุ่งเน้นให้ได้ผลผลิตจำนวนมาก ไม่คำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาจากภาวะสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศทั้งการใช้สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง และปุ๋ยเคมี ทำให้สภาพดินเสื่อมโทรม ส่งผลให้เกษตรกรต้องใช้ปุ๋ยเคมีเพิ่มขึ้นและต้นทุนการผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้นทุกปี

๒. ปัญหาด้านเด็กและเยาวชนในพื้นที่ส่วนมากอยู่ในแหล่งชุมชนไม่ได้ช่วยเหลือพ่อแม่ผู้ปกครองในการ ประกอบอาชีพ เกิดปัญหาเด็กเยาวชนติดโทรศัพท์มือถือ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการใช้ชีวิตคู่ตั้งแต่เยาว์วัยปัญหาการหย่าร้างเพิ่มมากขึ้นทุกปี

๓. ปัญหาการขัดแย้งระหว่างผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ อันเนื่องมาจากการเลือกตั้งในระดับ ท้องถิ่น และระดับประเทศ ส่งผลให้บางชุมชนไม่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประชาชนที่มาร่วมการพัฒนานอกจากผู้นำชุมชนแล้ว ประชาชน โดยส่วนมากยังมีทัศนคติในเข้าร่วมกิจกรรมต้องมีสิ่งตอบแทน จากความเคยชินตามนโยบาย ภาครัฐขาดการ ไม่พึ่งพาตนเอง ต้องพึ่งหน่วยงานภาครัฐโดยตลอด

ด้านโอกาส (Opportunities)

๑. จังหวัดนครราชสีมา มีนโยบายเอื้อต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในภาพรวม
๒. กระแสการรวมตัวการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี ๒๕๕๘ ส่งผลให้ตำบล ต้องมีการเตรียม ความพร้อมในด้านการตลาด และฐานผลิตภัณฑ์ เพื่อการบูรณาการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การผลิตกับเศรษฐกิจระดับต่าง ๆ
๓. มีหน่วยงานกรมชลประทาน ได้การก่อสร้างเขื่อนลำพระเพลิง และอ่างเก็บน้ำลำสำลาย โดยมีแหล่งน้ำ ขนาดใหญ่ไหลผ่าน ด้านการเกษตรของประชาชนได้ทำนาถึงสองครั้งทำให้ประชาชนมีรายได้ ทั้งปี
๔. กรอบการพัฒนาของแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งทำให้สามารถขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และทำให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้
๕. มีหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือ แบบบูรณาการ อาทิเช่น สำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอปักธงชัย สำนักงานเกษตรอำเภอปักธงชัย สำนักงานสาธารณสุข เป็นต้น ทำให้การพัฒนาท้องถิ่น ประสบความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ ที่วางไว้

ด้านอุปสรรค(Threats)

๑. การจัดสรรงบประมาณจำนวนจำกัด และล่าช้า ทำให้เป็นข้อจำกัดในการดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ระเบียบของทางราชการบางประการมีขั้นตอนมากไม่เอื้อต่อการพัฒนา และแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้นโยบายการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง
๔. ผลกระทบจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ – อุตุนิซ้า ปัญหากระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการเตรียมความพร้อม และการป้องกันสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนา ท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔ (ถนน นครราชสีมา – กบินทร์บุรี)
- มีรถโดยสารประจำทางสายเขื่อนลำพระเพลิง – อำเภอปักธงชัย

- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อย และมัน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตูม
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตูม มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน
- มีวัด ๕ แห่ง สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง
- มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ฯลฯ
- มีกลุ่มอาชีพทำขนมทองม้วน กองทุนเงินสาธารณสุขุมูลฐานชุมชน

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมืองและต่างประเทศ
- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตูม ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
- ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล
- ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๓. โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครราชสีมา สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตูม ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๔. ข้อจำกัด (T : Threat)

- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตูม องค์การบริหารส่วนตำบลจิ้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลสุขเกษม องค์การบริหารส่วนตำบลตูม

- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตูม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

- การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตุม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๒.๑ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๓. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนารายได้องค์การบริหารส่วนตำบล
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการแปรรูปอาหารและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อน
๙. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (แก้ไขปัญหายาเสพติด)
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว
๑๑. การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล
๑๒. การพัฒนาสาธารณสุขปศุสัตว์
๑๓. การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๑๔. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตุม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๒. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตูม สืบหาความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบลตูม ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลตูม วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตูม อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร

(๑) จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลตูม มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลตูม ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) องค์การบริหารส่วนตำบลตูม มีปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และควรขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตูม ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลตูม มีปัจจัยภายนอกองค์กรที่สามารถส่งผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

การปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) องค์การบริหารส่วนตำบลตูม มีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของขององค์การบริหารส่วนตำบลตูม ดังนี้

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลตม จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลตม จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาศูนย์ ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุมิติประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาศูนย์ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

๓. ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลตม จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลตม เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลตม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม เพื่อพัฒนาศูนย์ ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตม

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลตม มีการวางแผนพัฒนาศูนย์ การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลตุม ได้กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา งาน/บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) เพื่อให้มีต้นแบบ สมรรถนะ และการ ประเมินที่เหมาะสมอันจะ สะท้อนผลงาน และ สมรรถนะที่นำไปสู่การ พัฒนาระยะยาว ๒) เพื่อให้มีกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ กระชับ ทันเวลา และ เหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กร	๑) ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภท ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑	-	๑	-	-	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
		๒) การสรรหาบุคลากรสาย งานผู้บริหารและสายงานผู้ ปฏิบัติ เพื่อมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การคัดเลือก		๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ
รวม			๔	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา งาน/บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๑	๒	๓๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักวิชาการเงินและเงินซี หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕	๓	๑๗๕,๐๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๗	๖	๖	๒๐๕,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา งาน/บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๒	-	-	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๘๒	๘๒	๘๔	๔๑๐,๐๐๐	๔๑๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา งาน/บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓	๓	๓	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ / ส่วนราชการ)	๕	๕	๕	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๔๗	๔๗	๔๗	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา งาน/บุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ธ า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้าน ทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๓๙	๓๙	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น
รวม			๑๕๖	๑๕๖	๑๕๖	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐		

ส่วนที่ ๓ การติดตามและประเมินผล

ความรับผิดชอบ

๑. โครงสร้างและอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง
๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิด การเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
๔. มอบหมายงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ตามเป็นผู้รวบรวมข้อมูล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกปี

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาม ที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)
๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ระดับ ๕)