

นโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง
อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑

๑. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง

องค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๒๓ หมู่ ๑๕ ตำบลกำปิง อำเภอนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ห่างจากตัวอำเภอนนไทย ๑๔ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดนครราชสีมาประมาณ ๓๐ กิโลเมตร (ทางรถยนต์) โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโนนไทยและตำบลสำโรง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลพุดซา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลด่านจากและตำบลโคกสูง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลสำโรง

พื้นที่ตำบลตำบลกำปิง มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๓.๐๐๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๓,๑๒๙.๓๗ ไร่

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

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง

วิสัยทัศน์

ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความรอบรู้ ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนแข็งแรง ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล นำพาสังคมสู่อาเซียน

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและพอเพียงต่อความต้องการของประชาชน
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้มีความแข็งแรง มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนของสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์
๔. พัฒนาคณะให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการท้องถิ่นให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรม รับผิดชอบต่อสาธารณะ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดีชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

เป้าประสงค์

- ๑ การพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวกรวดเร็ว ได้มาตรฐาน รวมทั้งให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒ ดำเนินการให้มีแหล่งน้ำ และพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ
- ๓ เพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต นำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ
- ๔ ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต นำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคมไทย โดยเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย พร้อมทั้งลดปัญหาอาชญากรรม ควบคุมกับลดอัตราเพิ่มของการเจ็บป่วยโดยโรคที่ป้องกันได้
- ๕ รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ ปราศจากมลพิษ
- ๖ มุ่งให้ธรรมาภิบาลของท้องถิ่นดีขึ้น อบต.มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น และภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง รู้สิทธิ หน้าที่ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการบริหารงานมากขึ้น สร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

- ๑ จำนวนถนนที่ได้มาตรฐาน
- ๒ ปรับปรุงแหล่งน้ำให้มีความสะอาด ให้ประชาชนมีน้ำใช้ตลอดปี
- ๓ ประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้เพิ่ม
- ๔ เกษตรกรมีทักษะและสามารถทำเกษตร ทฤษฎีใหม่ได้ และสามารถลดรายจ่าย/เพิ่มผลผลิต ได้มากขึ้น
- ๕ ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๖ จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗ ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำเป้าหมาย

- ๑ จัดให้มีและปรับปรุงบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำในเขตตำบล
- ๒ พัฒนาปรับปรุง การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน
- ๓ เชื่อมโยงการชลประทาน ปรับปรุงก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ และการกระจายการใช้ประโยชน์ ในการแก้ปัญหาภัยแล้งและอุทกภัย
- ๔ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
- ๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา งานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖ สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรม และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๗ พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุทางจราจรและปัญหาอาชญากรรม
- ๘ พัฒนางานด้านสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๙ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๑๐ การจัดกาสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ในท้องถิ่น
- ๑๑ พัฒนาความรู้ทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร
- ๑๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลก่าปิง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลก่าปิงในอนาคตได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ (STRATEGY)

M = MORALITY

O = OPORTUNITY

V = VALUES

E = EFFICIENCY

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลก่าปิง ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริการสาธารณะหรือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาทางการศึกษาอันเป็นที่รากฐานต่อการพัฒนาประเทศ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐ แผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลก่าปิง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างพื้นฐานกระจายครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

- ๒ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน
- ๓ ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในตำบล
- ๔ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพในการบริการประชาชน

การเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลก่าปัง มีความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อเกิดภาพรวม เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์กับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท ในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength – S)

- ๑ มีการแบ่งส่วนราชการที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน
- ๒ การบริหารงานโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ
- ๓ อบต.มีอำนาจในการออกข้อบัญญัติใช้เองได้ภายในตำบล
- ๔ อบต. มีบุคลากรรับรองภารกิจครอบคลุมทุกด้าน
- ๕ นักการเมืองท้องถิ่นและกลุ่มผู้นำต้นตัวทางการเมืองในท้องถิ่นสูง
- ๖ มีปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗ มีระบบการจัดสรรงบประมาณพัฒนาที่ครอบคลุมกระจายทุกหมู่บ้าน
- ๘ มีระบบงบประมาณที่มีการอ่อนตัว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม
- ๙ มีการจัดเก็บข้อมูลโดยตรงจากเจ้าหน้าที่ของ อบต. ทำให้ได้รับข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

จุดอ่อน (Weakness-w)

- ๑ นโยบายการพัฒนาไม่สมดุล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่น
- ๒ ไม่สามารถบริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีได้อย่างเต็มรูปแบบ
- ๓ ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายหรือข้อบัญญัติได้อย่างครอบคลุมทุกเรื่อง
- ๔ บุคลากรของ อบต บางส่วนยังขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน
- ๕ มีความขัดแย้งในระดับผู้นำ และนักการเมืองท้องถิ่นแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย
- ๖ มีจำนวนงบประมาณน้อย เมื่อเทียบกับความต้องการในการพัฒนาตำบลที่มีสูง
- ๗ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลขค่อนข้างจะบิดเบือน

โอกาส

๑ การหาฐานเสียงจากมวลชนของนักการเมืองระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ ส่งผลดีต่อการผลักดันโครงการที่ใช้งบประมาณจากภายนอกลงสู่พื้นที่ตำบล

๒ ที่ตั้งของตำบล อยู่ติดกับเขตอำเภอเมือง ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีโอกาสเข้าไปรับบริการทางแพทย์หรือเลือกศึกษาต่อในสถาบันที่มีคุณภาพได้ตามความเหมาะสม และโอกาสไปรับจ้างแรงงานในเขตเมือง เพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในท้องถิ่นทุกด้านอย่างยั่งยืน

๔ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จะทำให้ท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้มากขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค

๑ ความขัดแย้งของนักการเมืองระดับจังหวัด หรือประเทศ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในตำบลเนื่องจากมีกลุ่มผลประโยชน์ภายในตำบลที่ให้การสนับสนุนหรือพรรคการเมืองหลายกลุ่ม

๒. ปัญหาน้ำมันแพง ค่าครองชีพสูง

๓ ปัญหาภัยธรรมชาติ ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชาชน

๔ กระแสนิยมของสังคมภายนอกที่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม หรือวัฒนธรรมการใช้ชีวิตตามแบบฉบับของคนเมือง ได้เปลี่ยนแนวคิดในการใช้ชีวิตของคนในตำบลให้ยึดติดกับคุณค่าของวัตถุและเงินตราเป็นสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกขัดแย้ง ต่อกระแสการพัฒนาแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๕ การกำกับดูแลจากราชการส่วนภูมิภาคหลายชั้น อาทิ อำเภอ จังหวัด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน และการใช้งบประมาณของท้องถิ่นในบางครั้งก็เกินไปเพื่อตอบสนองภารกิจของราชการส่วนภูมิภาคไม่เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในตำบล

ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกัน

พัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

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

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน							
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การติดตามและประเมินผล
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่	๒๐๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่	๕๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ ๙๐	งานบริหารงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	งานสาธารณสุข	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี							
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่	๑๕,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

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

[illegible]

๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน โครงการพัฒนาศักยภาพการ บริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับ การอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	งานการ เจ้าหน้าที่	๓๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน							
๑	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการ ด้วยใจรับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วน ราชการไปจัด กิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.กำปงร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	งาน บริหารงาน ทั่วไป	๑๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ราชการ	จำนวนครั้งที่ หน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการ ป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	งานการ ตรวจสอบ ภายใน	๑๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน							
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือ การปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ	ร้อยละบุคลากรที่ เผยแพร่งานของ ตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ	ทุกกอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	

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

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

บทที่ ๔

การติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล กำปั่ง นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกำปั่ง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ดังนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลกำปั่ง ที่ ๓๗๒ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๘	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. วิธีในการติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาประจำปี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกำปงใช้เครื่องมือ วิธีการในการติดตามและประเมินผล ดังนี้ (LPA – ข้อ ๒๗ Knowledge Management : KM)

๑. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรม รายบุคคล

๒. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก ๓ เดือน และสรุปผล รายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๓. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล

๔. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากคณะกรรมการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๕. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา