

แผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

อําเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี และตามข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ต่อสภา อบต.ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ข้อ ๒๗๑ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการพัฒนา ทักษะ กระบวนการ และการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นองค์รวมหรือบูรณาการ ระหว่างพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการเหตุผล และสภาพทั่วไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑
ส่วนที่ ๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓๓
-วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)	๓๕
-พันธกิจ (Mission)	๓๖
-การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่	๓๘
-องค์กรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔๐
-ขั้นตอนการดำเนินงาน	๔๐
-ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๔๑
-ประเด็นยุทธศาสตร์	๔๑
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๔๕
-ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ	๕๐
-การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๕๐
ส่วนที่ ๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๕๒
-หลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากร	๕๓
ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	๖๔
ส่วนที่ ๗ การติดตามประเมินผล	๗๒
ส่วนที่ ๘ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ	๗๒
แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๗๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะสามารถหาคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้ จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมี

ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในดับบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย ฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีจะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มียกน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๖. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๘. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร หรือตามวงเงินงบประมาณที่มีอยู่ ดังนี้

- ๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
- ๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้รับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

๓.๓.๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำ และองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

๓.๓.๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบต่าง ๆ

๓.๓.๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

๓.๔ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮดำเนินการเองหรือ หรือดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- ๓.๔.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๔.๒ การฝึกอบรม
- ๓.๔.๓ การทัศนศึกษาหรือดูงาน
- ๓.๔.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๔.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

๓.๕ งบประมาณการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองอุดรธานีไปทางทิศใต้ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๐ ตอน อุดรธานี - หนองบัวลำภู และหมายเลข ๒๓๑๓ อุดรธานี - หนองแสง ระยะทางประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

- ทิศเหนือ จดกับ อบต.นิคมสงเคราะห์และ อบต.โคกสะอาด อำเภอเมืองอุดรธานี
- ทิศใต้ จดกับตำบลทับกุง อำเภอหนองแสง
- ทิศตะวันออก จดกับ อบต.บ้านตาด อำเภอเมืองอุดรธานี
- ทิศตะวันตก จดกับตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ

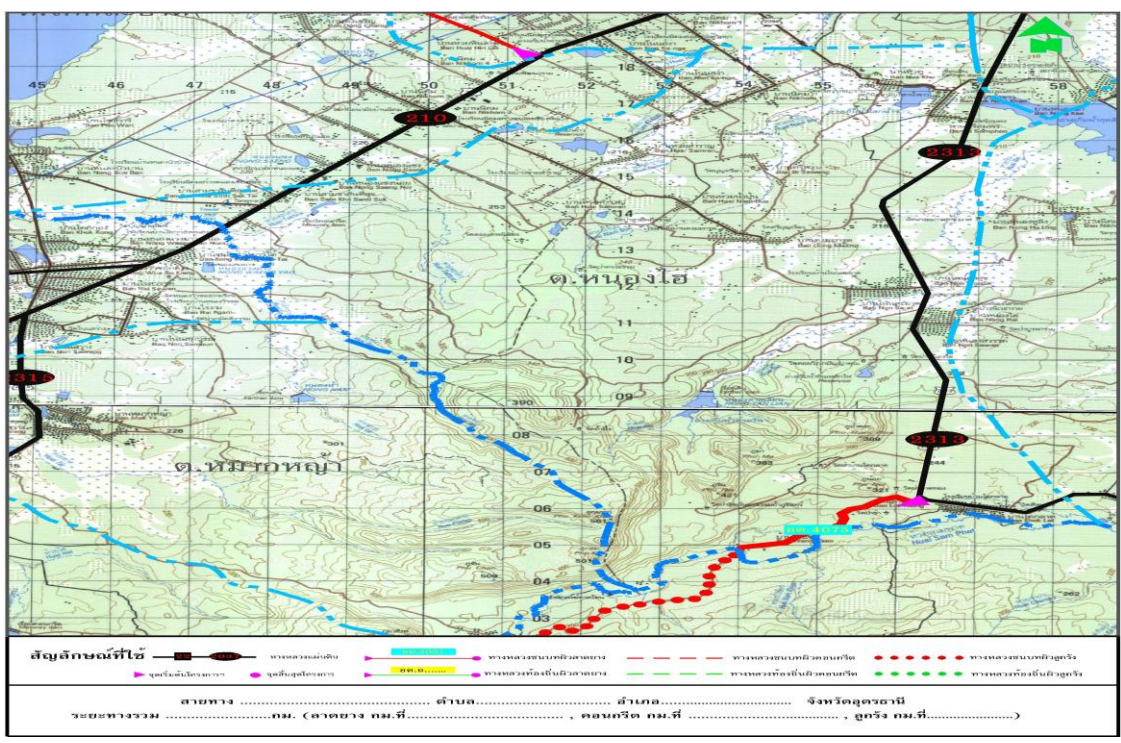
๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลมีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๘๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๑,๒๕๐ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ โดยทั่วไปมีลักษณะเป็นที่ราบเป็นส่วนใหญ่มีบางส่วนเป็นที่ราบสูงดินมีลักษณะดินปนทรายเหมาะแก่การทำนาเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ป่ามีสภาพเป็นป่าโปร่ง และป่าไม้เบญจพรรณ ปัจจุบันสภาพป่าถูกบุกรุกจากราษฎรจนทำให้เกือบไม่มีสภาพป่าหลงเหลืออยู่ แหล่งน้ำมีหลายแห่งที่ต้นเงิน เก็บกักน้ำไม่ได้ตลอดฤดู สมควรได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการใช้ในการเกษตร และอุปโภค บริโภค ลักษณะการตั้งบ้านเรือนจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ

รูปแผนที่ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น



๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮมีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๖ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองไฮ
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองหูลิง
- หมู่ที่ ๓ บ้านหัวคู
- หมู่ที่ ๔ บ้านศรีสว่าง
- หมู่ที่ ๕ บ้านโสกน้ำขาว
- หมู่ที่ ๖ บ้านโนนสะอาด
- หมู่ที่ ๗ บ้านดงมะกรูด
- หมู่ที่ ๘ บ้านโคกลาด
- หมู่ที่ ๙ บ้านห้วยสำราญ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนผาสุข
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนสวรรค์
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านศรีสมพร
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านลาดทอง
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านวังทอง
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านดงทรายทอง
- หมู่ที่ ๑๖ บ้านห้วยเจริญ

๑.๕ ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- จำนวนเทศบาล จำนวน - แห่ง
- จำนวนสุขาภิบาล จำนวน - แห่ง

๑.๖ ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๓,๔๑๐ คน แยกเป็น

- ชาย จำนวน ๖,๖๘๕ คน
- หญิง จำนวน ๖,๗๒๕ คน
- จำนวนครัวเรือน ๓,๘๑๖ ครัวเรือน
- มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๐๐ คน/ตารางกิโลเมตร

๒.สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักเกษตรกรรมเพาะปลูก ได้แก่ การทำนาปี ทำสวน มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ ๒๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๑๔,๓๗๕ ไร่ ส่วนอาชีพรองของราษฎรในพื้นที่คือรับจ้างทั่วไป นอกจากนี้ยังมีเกษตรกรบางส่วนทำการเลี้ยงสัตว์ เพื่อการบริโภค และจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้เสริมอีกด้วย

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.หนองไฮ

- | | | | |
|---------------------------------|-------|---|------|
| - ธนาคาร | จำนวน | - | แห่ง |
| - รีสอร์ท | จำนวน | - | แห่ง |
| - โรงแรม | จำนวน | - | แห่ง |
| - สนามกอล์ฟ | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันและก๊าซ | จำนวน | ๕ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันแบบมือหมุน/ปั้มหลอด | จำนวน | ๕ | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม | จำนวน | ๓ | แห่ง |

- โรงเรียน	จำนวน	๒๒	แห่ง
- ร้านค้า (ขายของชำ)	จำนวน	๖๖	แห่ง
- อู่ซ่อมรถทั่วไป	จำนวน	๑๔	แห่ง
- ตู้ ATM	จำนวน	๑	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๗	แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
โรงเรียนอาชีวศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง	จำนวน	-	แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๖	แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	จำนวน	๒๒	แห่ง
- มัสยิด	จำนวน	-	แห่ง
- ศาลเจ้า	จำนวน	-	แห่ง
- โบสถ์	จำนวน	-	แห่ง

๓.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ	จำนวน	-	แห่ง
- รพ.สต.	จำนวน	๒	แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน	-	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐			

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	จำนวน	-	แห่ง

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

การคมนาคมรถยนต์เส้นทางระหว่างอำเภอเมืองกับอำเภอหนองแสง เป็นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๒๓ ระยะทาง ๑๒ กิโลเมตร และทางหลวงสายระหว่างตำบลหนองไฮกับตำบลโคกสะอาดเป็น ถนนลาดยางและลูกรัง เป็นระยะทาง ๗ กิโลเมตร หมู่บ้านใกล้เคียงกัน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ - ๖	ระยะทาง	๐.๕	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๑ - ๑๑	ระยะทาง	๐	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๒ - ๗	ระยะทาง	๓	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๓ - ๔	ระยะทาง	๑.๕	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๓ - ๕	ระยะทาง	๐.๕	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๔ - ๙	ระยะทาง	๑	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๕ - ๑๒	ระยะทาง	๐	กิโลเมตร

หมู่ที่ ๖ - ๗	ระยะทาง	๑	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๖ - ๑๐	ระยะทาง	๐	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๘ - ๑๓	ระยะทาง	๐	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๙-๑๖	ระยะทาง	๑	กิโลเมตร

๔.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน ๑ แห่ง
- สถานีโทรคมนาคมอื่น จำนวน - แห่ง

๔.๓ การไฟฟ้า

กระแสไฟฟ้าที่ใช้ส่วนใหญ่ภายในตำบลมาจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอุดรธานีในตำบลหนองไฮ มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย จำนวน ๗ สาย
- บึง, หนองและอื่นๆ จำนวน - แห่ง

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย จำนวน ๔ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๑๑๐ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน ๘๔ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่น ๆ

๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

๕.๑.๑ ทรัพยากรดิน

พื้นที่ ๑๒๐๐ ไร่ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มและเป็นเนินภูเขา ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย และดินเหนียวปนหินลูกรังบางส่วน ทำให้ดินมีการระบายน้ำได้ดีและไม่อุ้มน้ำ ความสมบูรณ์ของแร่ธาตุในพื้นที่ดินมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ลักษณะเช่นนี้ทำให้เป็นปัญหาต่อการใช้ประโยชน์จากดินในทางเกษตรกรรม

๕.๑.๒ ทรัพยากรน้ำ

แหล่งน้ำบนผิวดินที่สำคัญ ได้แก่

ก. ลำห้วย ส่วนใหญ่มีสภาพตื้นเขิน ในฤดูแล้งไม่มีน้ำไหลผ่าน น้ำในลำห้วยแห้งขอด ฤดูฝนน้ำมากจนล้นท่วมเป็นบริเวณกว้าง

ข. หนองน้ำ มีอยู่เกือบทุกหมู่บ้าน ส่วนมากไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ได้เพียงพอต่อความต้องการของราษฎร

แหล่งน้ำใต้ดิน ตำบลหนองไฮมีแหล่งน้ำใต้ดินที่เกิดขึ้นในชั้นหินอยู่ลึกประมาณ ๑๐ - ๕๐ เมตร น้ำมีสภาพเป็นน้ำจืด

๕.๑.๓ ทรัพยากรป่าไม้

ตำบลหนองไฮมีพื้นที่ป่าเหลืออยู่ประมาณ ร้อยละ ๔๐ ส่วนใหญ่เป็นป่าที่มีสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรมและป่าโปร่ง ซึ่งส่วนใหญ่บริเวณป่าจะมีอยู่ในที่สาธารณะประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านและบนเนินภูเขา

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน จำนวน ๓ รุ่น จำนวน ๑๖๐ คน
- กลุ่มพัฒนาสตรีแม่บ้านระดับหมู่บ้าน มี ๑๖ หมู่บ้าน ๆ ละ ๑๐-๑๕ คน
- กลุ่มเยาวชนระดับตำบล มีการจัดตั้งกลุ่มทุกหมู่บ้าน มีจำนวนสมาชิกกลุ่ม ๒๖ คน

- กลุ่มประชาคมหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จำนวน ๑๔ กลุ่ม
- กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๒๒๐ คน

๕.๓ สิ่งแวดล้อม

ผลการพยายามรณรงค์ ฟื้นฟูสภาพป่า แหล่งน้ำ พร้อมทั้งการป้องกันและปราบปรามผู้บุกรุกที่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจังทำให้สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติมีสภาพที่ดีและมีความอุดมสมบูรณ์ขึ้น ด้านอากาศดี แหล่งน้ำมีคุณภาพ ปริมาณขยะยังเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข

๕.๔ จุดเด่นของพื้นที่

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบและเป็นราบสูงบางส่วน ป่ามีสภาพเป็นป่าโปร่ง และป่าไม้เบญจพรรณ เหมาะแก่การทำการเกษตร

๕.๕ ด้านการเมือง – การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้มีการเผยแพร่ข่าวสาร โดยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้เข้าใจในเรื่องการเมือง และการปกครองระบอบประชาธิปไตยซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเมืองต่าง ๆ เช่น การเลือกตั้งทุกระดับในส่วนของการบริหารก็ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น

๕.๖ การอำนวยความสะดวกในชีวิตและทรัพย์สิน

ติดตั้งและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะที่ชำรุดเสียหาย ให้ใช้การได้สะดวก และปลอดภัยในการสัญจร ไป-มา โดยเฉพาะตามจุดที่ชุมชนหนาแน่น

๕.๗ สถิติและข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่น

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวนทั้งสิ้น ๙,๐๓๓ คน เป็นชาย ๔,๕๐๑ คน เป็นหญิง ๔,๕๓๒ คน มีผู้มาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง ๕๑.๓๐ % การไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย เนื่องจากการอพยพแรงงาน

๕.๘ คณะผู้บริหาร

๗.๒.๑ นายถนอมศักดิ์ ยามโสภา ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๕ - ๔๕๑๙ - ๗๔๐

๗.๒.๒ นายบุญโส โสโท ตำแหน่ง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑ - ๐๕๗๓ - ๒๘๕

๗.๒.๓ นายสุพิศ สัตย์ธรรม ตำแหน่ง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓ - ๓๒๘๖ - ๗๐๙

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลหนองไฮและความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths -S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ
๒. โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคมีความครอบคลุมทั่วถึงเกือบเต็มพื้นที่
๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
๔. ประชาชนเริ่มเห็นถึงความสำคัญโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น เข้าใจระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานและพร้อมจะขยายฐานประชาธิปไตย
๕. มีระบบการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงขึ้น
๖. มีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้านซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของประชาชนมีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทำให้เกิดการสร้างอาชีพ ลดการว่างงาน และองค์กรยังมีการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
๗. ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลหนองไฮเข้ามามีบทบาทมากในการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่
๘. มีบุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการวิชาการในการดำเนินโครงการกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน
๙. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๐. มีหอกระจายข่าวประจำทุกหมู่บ้าน มีศักยภาพด้านสื่อสารข้อมูลข่าวสาร
๑๑. ทรัพยากรภายในองค์กรมีความพร้อมพอสมควรในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล
๑๒. ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบต.
๑๓. มีความสามารถในการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต้ม ๒ แห่ง สามารถขยายโอกาสการเรียนรู้ให้กับเด็กและเยาวชน สามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้ประจำตำบลได้ในอนาคต
๑๔. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่พร้อมจะทำการพัฒนาฟื้นฟู

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. ประชากรแฝงยากต่อการควบคุม ดูแล มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น และอาจก่อให้เกิดปัญหาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่
๒. พื้นที่บางแห่งยังไม่ได้รับการพัฒนา ทางสัญจร ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ยังไม่ได้ดำเนินการให้เท่าเทียมกันทุกพื้นที่
๓. ประชาชนในบางพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๔. ประชาชนในพื้นที่ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๕. โรงงานอุตสาหกรรมและการเลี้ยงสัตว์เป็นต้นเหตุทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ

๖. บางพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมกันกำหนดทิศทาง ประเด็นปัญหาการพัฒนา จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการ

๗. แหล่งน้ำธรรมชาติแห่งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้

๘. เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน รวมถึงยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities-O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดไว้ว่าการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องรัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง โดยคำนึงถึงเจตนาารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้ อบต. มีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแลป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง

๔. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๕. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๖. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปลูกฝังค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๗. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. การถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐในด้านการศึกษา การสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต่อเนื่องส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต้มมีงบประมาณด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

๙.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. สภาพการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้
๓. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในท้องถิ่น ทำให้การจ้างงานคนไทยโดยคนไทยน้อยลง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง (Strengths -S)

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ
๑. โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคมีความครอบคลุมทั่วถึงเกือบเต็มพื้นที่
 ๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
 ๓. ประชาชนเริ่มเห็นถึงความสำคัญโดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น เข้าใจระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานและพร้อมจะขยายฐานประชาธิปไตย
 ๔. มีระบบการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงขึ้น
 ๕. มีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้านซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของประชาชนมีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทำให้เกิดการสร้างอาชีพ ลดการว่างงาน และองค์กรยังมีการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
 ๖. ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลหนองไฮเข้ามามีบทบาทมากในการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่
 ๗. มีบุคลากรที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการวิชาการในการดำเนินโครงการกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน
 ๘. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
 ๑๐. มีหอกระจายข่าวประจำทุกหมู่บ้าน มีศักยภาพด้านสื่อสารข้อมูลข่าวสาร
 ๑๑. ทรัพยากรภายในองค์การมีความพร้อมพอสมควรในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล
 ๑๒. ผู้นำชุมชน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับ อบต.

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. ประชากรแฝงยากต่อการควบคุม ดูแล มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น และอาจก่อให้เกิดปัญหาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่
๒. พื้นที่บางแห่งยังไม่ได้รับการพัฒนา ทางสัญญาณ ไฟฟ้า แหล่งน้ำ ยังไม่ได้ดำเนินการให้เท่า

เทียบกันทุกพื้นที่

๓.ประชาชนในบางพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๔.ประชาชนในพื้นที่ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๕.โรงงานอุตสาหกรรมและการเลี้ยงสัตว์เป็นต้นเหตุทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ

๖.บางพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมกันกำหนดทิศทาง ประเด็นปัญหาการพัฒนา จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการ

๗.แหล่งน้ำธรรมชาติแห่งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตรและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้

๘.เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน รวมถึงยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunities-O)

๑.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้ อบต. มีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง

๓.รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๔.มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๕.รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาปลูกฝังค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๖.การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗.การถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐในด้านการศึกษา การสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต่อเนื่องส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต่มิ่งงบประมาณด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑.สภาวะการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒.การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้

๓.แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในท้องถิ่น ทำให้การจ้างงานคนไทยโดยคนไทยน้อยลง

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำไว้อุปโภคบริโภคในหน้าแล้ง
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีคู่มือสายโทรศัพท์สำหรับเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ต
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และความชำนาญในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่มั่นคง
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรและการพัฒนาการเกษตร
 - ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยยังมีไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกโดยมีพาหะคือยุงลายและการป้องกันลูกน้ำยุงลายการแพร่ระบาดของพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอกับความต้องการของชุมชน
- ๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บกักน้ำเช่นสระน้ำสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาการขาดความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ดี
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบซึ่งยังไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงาน เช่น น้ำเสียจากโรงงานมันส์ปลั๊ก โรงงานการผลิตน้ำดื่ม ฯลฯ
- ๖.๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ/คลองซอยต่างๆ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลทำให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและการอุปโภค-บริโภคได้
- ๖.๓ ปัญหาน้ำในลำคลองตื้นเขินเนื่องจากมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ต้องการคูสายโทรศัพท์สำหรับเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ต
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะบนถนนทุกสายเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตทุกสาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ทั้งทาง ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการด้านอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ จัดให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การกำจัดลูกน้ำยุงลายและการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้าโดย

ทั่วถึง

- ๓.๔ จัดให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ รวมทั้งการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ จัดให้มีการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
- ๓.๖ จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในลำคลอง

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและการฝึกอาชีพ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆรวมทั้งโรคเอดส์
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการที่จะไม่ปล่อยน้ำเสียลงสู่ลำคลองสาธารณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี ,กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่จะสมบูรณ์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา ท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) และเป้าประสงค์ (goal)

การพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.หนองไฮ

วิสัยทัศน์ (vision)

พร้อมสรรพความสะอาด

เศรษฐกิจยั่งยืน

ชุมชนสันติสุข

บริการด้วยความจริงใจ

พร้อมสรรพความสะอาด

มีการส่งเสริมพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ทันสมัยเพียงพอแก่ความต้องการและการวางผังเมืองภายในชุมชนให้ได้สัดส่วนและเหมาะสม สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้อย่างสะดวกสบาย

เศรษฐกิจยั่งยืน

มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย มีการออม มีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียงตามแนวทางในพระราชดำริ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ชุมชนสันติสุข

ส่งเสริมให้ครอบครัวอยู่อย่างวิถีไทย รักษาเอกลักษณ์ไทย มีการเกื้อกูลกันในสังคม พึ่งพาตนเองได้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบกันทางสังคม และการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริการด้วยความจริงใจ

มีการพัฒนาการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับบริการรวดเร็ว ทันใจ ถูกต้อง มีการจัดการโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทันสถานการณ์ และมีคุณธรรม จริยธรรมอันดี

พันธกิจ (mission)

๑ การพัฒนาระบบคมนาคม ไฟฟ้า และแหล่งน้ำ ให้สะดวกสบายและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒ การพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนได้มีอาชีพ มีงานทำและมีรายได้เพียงพอ

๓ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้มีความอย่างยั่งยืนและปลอดภัย

๔ การป้องกันและส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้

๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๖ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗ การพัฒนาการให้บริการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการของภาครัฐ

เป้าประสงค์ (goal)

๑ ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ทันสมัยเพียงพอแก่ความต้องการ

ประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้อย่างสะดวกสบาย

๒ ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย มีการออม มีระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียงตามแนวทางในพระราชดำริ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๓ ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษา ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๔ การป้องกันและส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้

๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๖ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗ การบริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจใน

การให้บริการและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

การจัดลำดับความสำคัญประเด็นยุทธศาสตร์

๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริการขั้นพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค

๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเมือง การปกครอง การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
 - (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
- ### ๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
 - (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
 - (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพฐานการผลิตให้แข็งแกร่ง มีความสมดุล และมีความสามารถในการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ เร่งต่อยอดและใช้ประโยชน์จากกรอบความร่วมมือและข้อตกลงระหว่างประเทศ AEC GMS ACMECS
- ๑.๒ สร้างความมั่นคงและสมดุลของการผลิตพืชอาหารและพืชพลังงานของภาค
- ๑.๓ เพิ่มศักยภาพการผลิตทั้งในและนอกเขตชลประทาน
- ๑.๔ เพิ่มความมั่นคงเพื่อรักษาภาคเกษตรและเกษตรกรรายย่อย
- ๑.๕ เพื่อประสิทธิภาพการผลิตอุตสาหกรรมเชื่อมโยงกับฐานการผลิตของท้องถิ่น
- ๑.๖ ส่งเสริม SME ให้มีบทบาทในภาคและมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- ๑.๗ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนบนพื้นฐานองค์ความรู้ภูมิปัญญาไทย
- ๑.๘ เพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวและการบริการ
- ๑.๙ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคอนให้มีคุณภาพภายใต้แนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาคอนคุณภาพคนให้พร้อมรองรับโอกาสด้านอาชีพ
- ๒.๒ พัฒนาระบบการศึกษาให้รองรับคนทุกวัย
- ๒.๓ เพิ่มผลิตภาพแรงงานด้านการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมจริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม เพื่อปลูกฝังคนรุ่นใหม่ให้เป็นคนดี มีศีลธรรม
- ๒.๕ พัฒนาบริการด้านสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเป็นธรรมในสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ สร้างโอกาสและความมั่นคงในการอาชีพ บนพื้นฐานปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และความสำเร็จของปราชญ์ชาวบ้านเป็นแรงจูงใจ เพื่อสืบทอดอาชีพเกษตร
- ๒.๒ รื้อฟื้นประเพณีและวัฒนธรรมที่มีคุณค่าให้เป็นทุนทางสังคม
- ๒.๓ เพิ่มบทบาทภาครัฐและชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดินในพื้นที่ชุมชนเพื่อสร้างโอกาสในอาชีพ
- ๒.๔ พัฒนาเมืองและชุมชนให้เป็นเมืองและชุมชนน่าอยู่
- ๒.๕ เสริมสร้างความมั่นคงของประชาชน โดยสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟูและปรับปรุงพื้นที่ป่าไม้
- ๒.๒ ส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการเพิ่มพื้นที่ป่าและดูแลรักษาป่าไม้
- ๒.๓ การค้นหาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพ
- ๒.๔ พัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กที่เหมาะสมกับภูมิสังคมและสภาพทางกายภาพของพื้นที่และพัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึง
- ๒.๕ ควบคุม กำกับ ดูแล คุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย เลย หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี บึงกาฬ

วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการลงทุนด้านการค้า เกษตรกรรม อุตสาหกรรมบริการ การท่องเที่ยว ของอนุภาคลุ่มน้ำโขงและประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบุคลากร เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน อุตสาหกรรม และการค้า โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจ ส่งเสริมความร่วมมือทางการค้า การเกษตร การบริการและการท่องเที่ยวเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานอย่างครบวงจร โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการเกษตร เพิ่มผลผลิตและมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าทางการเกษตร ที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยต่อผู้ผลิตและบริโภค

๓) แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานีในปี พ.ศ. ๒๕๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภาคลุ่มแม่น้ำโขงภายในปี ๒๕๖๔”

๒. พันธกิจ (Mission)

- ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๒ ปรับปรุงสภาวะแวดล้อมสู่เมืองแห่งความสะอาด
- ๒.๓ พัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ค่านิยม UDON TEAM

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| U | = | UNITY : มีเอกภาพ |
| D | = | DEVELOPMENT : พัฒนาอย่างต่อเนื่อง |

O	=	OPENMIND : เปิดใจให้บริการ
N	=	NETWORK : สานเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน
T	=	TRANPARENCY : มีความโปร่งใส
E	=	EXCELLENCE : เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
A	=	ACCOUNTABILITY : มีความรับผิดชอบ
M	=	MORALITY : มีศีลธรรม

๔. เป้าประสงค์รวม (Objectives)

เพื่อสร้างการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ GPP เทียบกับปีที่ผ่านมา ร้อยละ ๕

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์ : เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นสากล

เป้าประสงค์

เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าการลงทุน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์รวมจังหวัด (GPP) ต่อปี ร้อยละ ๓

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กลาง เล็ก และขนาดย่อม มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาแผนการตลาดด้านการลงทุนเพื่อให้แข่งขันได้

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกและพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อ

รองรับการค้า การลงทุน และการบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้แข่งขันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตร

เป้าประสงค์

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์รวมจังหวัด (GPP) สาขาเกษตร ต่อปี ร้อยละ ๓

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของตลาดและภาคอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็งที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรให้กับภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคม มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เป้าประสงค์

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนให้มีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษามีสุขภาพที่ดี
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละของดัชนีของชีวิตความสุขต่อปี ร้อยละ ๘๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและขยายการดำเนินงานยุทธศาสตร์อุดรธานี เมืองผู้สูงอายุคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตคนอุดรธานีทุกกลุ่มวัย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคมคนอุดรธานี

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๕ ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
ประเพณีท้องถิ่น

เป้าประสงค์

เพื่อให้จังหวัดอุดรธานีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และเติบโตอย่างมีคุณภาพ ตอบสนอง
การท่องเที่ยวทุกรูปแบบอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นจากรายได้การท่องเที่ยวต่อปี ร้อยละ ๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการท่องเที่ยวโดยไม่ก่อให้เกิด
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภัณฑ์และบริการที่สอดคล้องกับการ
ท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการในทุกรูปแบบการท่องเที่ยวและ
คงไว้ซึ่งอัตลักษณ์วิถีไทย

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวและสร้างโอกาสจากการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับพฤติกรรม
และรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละของพื้นที่ป่าที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อปี ร้อยละ ๒

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ ป่าไม้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและบริหารจัดการมลพิษ

กลยุทธ์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน เป้าประสงค์

เพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่ลดลงของคดีอาญา ๔ กลุ่ม ร้อยละ ๕

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและจัดระเบียบสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ยกกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี

วิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงภายในปี ๒๕๖๔ ”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

เป้าประสงค์ เกษตรกรมีอาชีพที่มั่นคงและดำรงชีพอย่างมีความสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร
๒. ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และการทำการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมให้มีตลาดชุมชนและการจัดตั้งตลาดกลาง
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ประกอบการและเครือข่ายโดยส่งเสริมการต่อยอดภูมิปัญญา และความเป็นไทยที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
๕. พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน การส่งเสริมสร้างตามสัญลักษณ์ของสินค้า

ตัวชี้วัด

๑. การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ประสงค์จะได้รับการพัฒนาอาชีพ
๒. การจัดตั้งศูนย์ผลิตปุ๋ยอินทรีย์หรือศูนย์สาธิตการทำเกษตร
๓. มีตลาดชุมชนหรือตลาดกลาง
๔. การจัดกิจกรรมหรือการเข้าร่วมการแสดงสินค้า
๕. ระดับความสำเร็จในการผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประโยชน์เหมาะสมและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มความสมบูรณ์และพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ป่าสงวนแห่งชาติรวมทั้งการป้องกันไฟป่าและการจัดทำแนวเขตป่าอนุรักษ์ที่ชัดเจนและป้องกันรักษาป่าเชิงรุก
๒. ฟื้นฟูทรัพยากรดินและการใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และเผยแพร่ความรู้ เทคโนโลยีในการฟื้นฟูบำรุงดินและการปลูกหญ้าแฝกตามแนวพระราชดำริ
๓. ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การกำจัดขยะ และสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาพื้นที่ชุ่มน้ำเพื่อการเกษตรและสร้างความหลากหลายทางธรรมชาติ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ

ตัวชี้วัด

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จำนวนแหล่งน้ำในความรับผิดชอบที่ได้รับการขุดลอกหรือปรับปรุง
๓. การส่งเสริมการปลูกไม้ยืนต้นและพันธุ์กล้าไม้
๔. ปริมาณขยะในพื้นที่ได้รับการกำจัดอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. พื้นที่ป่าในความรับผิดชอบที่ได้มีการจัดทำแนวกันไฟ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่ดีมีความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา พื้นฟู แหล่งท่องเที่ยวเดิมและแสวงหาแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และที่มนุษย์สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว
๒. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าการท่องเที่ยว และการบริการด้านการท่องเที่ยว
๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และสถาบัน การศึกษาในการรักษาทรัพยากรทางการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการท่องเที่ยวโดยวิธี

ชีวิตวัฒนธรรมชุมชน

ตัวชี้วัด

๑. แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง
๒. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่
๓. การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. การประชาสัมพันธ์และแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการศึกษา และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

เป้าประสงค์ การศึกษาที่มีคุณภาพสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีอยู่ในความรับผิดชอบ
๒. เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬา และการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ
๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งและบทบาทของครอบครัว สตรี ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันทางสังคมในการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งปลูกจิตสำนึกในความรักความสามัคคี และความเป็นไทย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การจัดทำแผนชุมชน
๗. การจัดทำฐานข้อมูลทุกด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

๑. ระยะทางถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้รับการก่อสร้างหรือบำรุงรักษา
๒. สนับสนุนด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. การจัดการแข่งขันกีฬาการจัดการกิจกรรมการส่งเสริมกีฬานันทนาการ
๔. การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพครูและส่งเสริมนักเรียนในสังกัดหรือโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
๕. ครูพี่เลี้ยง/ผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้
๖. ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับเบี้ยยังชีพ
๗. มีการจัดทำแผนชุมชน
๘. การจัดให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสเข้ารับฟังการประชุมสภา
๙. มีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการสืบทอดตลอดไป

เป้าประสงค์ ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการสืบทอดตลอดไป

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม พี่นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ปลุกจิตสำนึกของประชาชน เยาวชน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. การจัดงานประเพณีที่ อปท. ได้จัดหรือร่วมจัด
๒. การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนในพื้นที่

พันธกิจของจังหวัดอุดรธานี(Mission)

- ๑.๑ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี
- ๑.๒ การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- ๑.๓ การพัฒนาระบบคมนาคมและศักยภาพด้านการค้า เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง
- ๑.๔ การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชนในจังหวัด
- ๑.๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- ๑.๖ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการภาครัฐ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท

๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา

๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat : T)

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อ

ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การสังคมสงเคราะห์
๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๗.

ท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ.องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ . กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๓๐๘ ให้.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ .จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ .จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ .จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ .จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้.องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้.องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลตามระบบแห่ง ที่ได้มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบสมรรถนะมาบังคับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์และประเมินสมรรถนะของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนค่าตอบแทน, การพัฒนาบุคลากร, การจ่ายเงินโบนัส, การเลื่อนระดับ และการให้พ้นจากราชการนั้น .องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ถูกต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ต้องเตรียมพร้อมทั้งภารกิจซึ่งต้องได้รับการถ่ายโอนภารกิจ ไม่ว่าจะเป็น กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ตามกฎหมายซึ่งภารกิจของแต่ละด้านเป็นภารกิจที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะ กระบวนการ และการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นองค์รวมหรือบูรณาการสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ สรรพกำลัง ร่วมกัน มีการปฏิบัติงานแบบระดมสมอง (Brainstorming) กล่าวคือ การปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยความรู้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคประชาชน หรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การพัฒนาท้องถิ่นไทยท้องถิ่นเพื่อท้องถิ่นร่วมมือกันในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยมีผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและมีพนักงานลูกจ้างของท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความพร้อมทั้งคุณวุฒิและวิวุฒิ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น จึงได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

ประกาศ .จังหวัดอุดรธานี

ตามประกาศ .จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

- ๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓.ด้านการบริหาร
- ๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ .จังหวัดอุดรธานีเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

- ๑.๒.๑ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรทั้งหลายได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างเป็นระบบในแนวทางที่เหมาะสมและช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

๑.๒.๓ เพื่อให้.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮสามารถนำหลักการและแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้กับท้องถิ่น

ของตน

๑.๒.๕ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๕.๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๕.๒.ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๕.๓.ด้านการบริหาร

๕.๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕.๕.ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินการ

๑.๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๓.๒ ศึกษาวิจัยทัศน ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๑.๓.๓ สสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/กอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใด

๑.๓.๔ ตรวจสอบประวัติการฝึกอบรมของพนักงาน

๑.๓.๕ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และร่วมกันวิเคราะห์ SWOT

๑.๓.๖ สรุปลงและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๓.๗ เสนอขอความเห็นชอบต่อ .จ. อุตรธานี เพื่อให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๑.๓.๘ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจัดทำแผน

๑.๔.๑ เชิงปริมาณ ทำให้.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮมีแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ

๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม และนำไปประกาศใช้ในการบริหารงานบุคคลของ.องค์การบริหารส่วนตำบล ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑.๔.๒ เชิงคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรของ.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและมีระบบมากขึ้น

๑.๕ เป้าหมายการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

จากการประเมินสภาพการณ์ปัญหา/ความต้องการ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และแนวโน้มของสภาพการพัฒนาในอนาคต ได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

“บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ บริการด้วยความฉับไว ทันสมัย และถูกต้อง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณีด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี

“ เมืองน่าอยู่ ศูนย์กลางอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

พันธกิจที่ ๒ สร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๓ สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรม ให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

พันธกิจที่ ๔ พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ในงานด้านสังคม สงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

พันธกิจที่ ๕ ปันฟู อนุรักษ์ ส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นและเป็นที่สนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง ให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีใน อบต.

พันธกิจที่ ๗ สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว และพัฒนาการกีฬา

พันธกิจของจังหวัดอุดรธานี(Mission)

๑.๑ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

๑.๒ การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

๑.๓ การพัฒนาระบบคมนาคมและศักยภาพด้านการค้า เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

๑.๔ การพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชนในจังหวัด

๑.๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๑.๖ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๖ หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และพระราชกฤษฎีกา

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๙๙ ที่กำหนดไว้ว่า “ให้ส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก. อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น

ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายก อบต. เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักปลัดส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๒ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังของส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๓ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษา หรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๓๐๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๐๗ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาส่วนตำบลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๓๐๘ ให้ส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.อบต. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่ส่วนตำบลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.อบต. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้ส่วนตำบลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้ส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ ซึ่งกำหนดช่วงระยะเวลาในการจัดสรรกำลังคนตามอัตราที่ว่างเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยปรากฏว่ามีตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๘๔ อัตรา และตำแหน่งว่างจำนวน ๖ อัตรา จากจำนวนทั้งสิ้น ๙๐ อัตรา คิดเป็นอัตราว่างร้อยละ ๖.๖๖ (๖x๑๐๐/๙๐) โดยหากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างได้ครบตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้รับข้าราชการ พนักงานจ้างเข้ามาในสังกัดจำนวนเหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามเจตนารมณ์ขององค์กร รวมทั้งนโยบายของคณะผู้บริหารองค์กร และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ องค์กรความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงได้วิเคราะห์แสดงข้อมูลเพื่อประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยแยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

ประเภท	ความรู้ความสามารถที่ประเมินได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา อบรม
ข้าราชการ / พนักงานจ้าง (บรรจุ/จัดจ้าง ใหม่)	- ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ยังไม่อาจประเมินหรือวัดค่าได้ โดยเฉพาะทัศนคติการทำงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ นโยบายขององค์กร ดังนั้น กลุ่มเจ้าหน้าที่เหล่านี้ องค์กรจะต้องดำเนินการพัฒนาความสามารถ ทักษะทัศนคติให้เกิดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการ / พนักงานจ้าง (บรรจุ/จัดจ้าง เดิม)	- สำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ มีทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงาน แต่เพื่อให้เป็นไปตามสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการปรับเปลี่ยนข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ทั้ง การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล การวางแผน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดส่งเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นปัจจุบัน และเพื่อเพิ่มเทคนิคในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถแนะนำเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ต่อไป

หมายเหตุ การฝึกอบรม พัฒนาให้เป็นไปในทุกตำแหน่ง

องค์กรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะทำงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | เป็นกรรมการ |
| ๕. เจ้าหน้าที่งานบริหารบุคคล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนของบุคลากร เสนอขออนุมัติจากนายกองค้การบริหารส่วนตำบล และมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๒ การดำเนินการพัฒนา

๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ - งานบริหารงานบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล

๓. พิจารณาว่าบุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายในจุดใด ที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ / คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- งานบริหารงานบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ / คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- งานบริหารงานบุคคล
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. - งานบริหารงานบุคคล

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์

“บุคลากรคุณภาพ”

(คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบกลไกพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. สร้างผู้นำในทุกระดับให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จิตสำนึกสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

โครงการ :

๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะเพื่อการประเมินและการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

โครงการ :

๑. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

โครงการ :

๑. โครงการติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๒. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ)

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนางานองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน

ตัวชี้วัด

- จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

โครงการ :

๑. โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในการทำงานในทุกระดับ
๒. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน
๓. โครงการฝึกอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง (โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)
๔. โครงการส่งเสริมและจัดหาทุนเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

โครงการ :

๑. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ (โครงการปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ๘ ประการ (ทัศนคติที่ดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความยึดมั่นในคุณธรรม ความกล้าหาญ ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น ความอดทน)
 - โครงการธรรมะกับชีวิต
 - โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- โครงการ EQ กับการทำงานอย่างมีความสุข
- โครงการทีมสร้างสรรค์
- โครงการองค์กรพลังบวก

๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

ประเด็นที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ

และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงการ :

๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) เชิงปฏิบัติอย่างมีระบบ
๓. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงรุกในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร(แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่สอนน้อง)
๔. โครงการวิทยากรตัวคูณ (อบรมและนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน)
๕. โครงการพัฒนาทักษะความรู้ด้าน IT แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนา

องค์กร

โครงการ :

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรตาม แผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์
๒. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
๓. โครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดอุดรธานี

ประเด็นที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัด

- จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร**โครงการ :**

๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติ มีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)
๒. โครงการกีฬาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ค้ำคองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ
๓. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
๔. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมขององค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี**โครงการ :**

๑. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กร

กับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

- ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
- ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแ่งมุมต่างๆ**โครงการ :**

๑. โครงการทำงานเชิงรุก ปลุกจิตสำนึก ผนึกใจให้บริการ (องค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่)
๒. โครงการพบปะสื่อมวลชน
๓. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร**โครงการ :**

๑. โครงการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เมืองแห่งธรรมาภิบาล (รับทราบนโยบายหรือแนวทางการสร้างกลไกความร่วมมือแบบบูรณาการ และต่อยอดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้)
๒. โครงการทีมประสิทธิภาพเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (มตงาน)
๓. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภา อบต.
๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.
๖. หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.
๗. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.
๘. หลักสูตรปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๙. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนิติกร
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๓. หลักสูตรบุคลากร
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. หลักสูตรหัวหน้าส่วนการคลัง
๑๗. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๘. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๐. หลักสูตรหัวหน้าส่วนโยธา
๒๑. หลักสูตรนายช่าง
๒๒. หลักสูตรวิศวกรโยธา
๒๓. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๔. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๒๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ที่เปิดแผนหลักสูตรการอบรมบุคลากร สองกลุ่มหลักสูตร จำนวน ๓ แผนในแต่ละกลุ่มหลักสูตร

- ๑๐๒ นายกเทศมนตรี
- ๑๐๓ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐๖ รองนายกเทศมนตรี
- ๑๐๗ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐๘ เลขานุการนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๒๐๒ ประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒๐๓ ประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒๐๗ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๒๐๘ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒๐๙ พัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒๑๐ เลขานุการสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓๐๓ นักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓๐๔ นักบริหารงานคลัง
- ๓๐๕ นักบริหารงานช่าง
- ๓๐๖ นักบริหารงานสาธารณสุข
- ๓๐๗ นักบริหารงานการศึกษา
- ๓๐๘ นักบริหารงานทั่วไป
- ๔๐๒ นักทรัพยากรบุคคล
- ๔๑๐ นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๔๑๒ นักวิชาการพัสดุ
- ๔๑๕ นักวิชาการศึกษา
- ๔๑๖ นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- ๔๑๘ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔๒๐ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ๔๒๕ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔๒๘ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๔๒๙ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๔๓๐ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๔๔๑ พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔๔๒ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕๐๔ การแก้ปัญหาบนเครื่อง PC เบื้องต้น (๑ สัปดาห์)
- ๕๐๗ การพัฒนาเว็บไซต์ด้วย Joomla (๑ สัปดาห์)
- ๕๕๐ คอมพิวเตอร์กับงาน Spread Sheet (๑ สัปดาห์)
- ๕๖๕ สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ฝ่ายการเมือง (๑ สัปดาห์)
- ๕๖๖ สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ฝ่ายข้าราชการ (๑ สัปดาห์)
- ๕๗๐ เทคนิคการประยุกต์ใช้ Microsoft Office และโปรแกรมต่างๆสำหรับงานท้องถิ่น (๒ สัปดาห์)
- ๕๗๑ สารสนเทศสำหรับช่างและวิศวกรรม (๑ สัปดาห์)
- ๕๗๒ เทคนิคการใช้ AutoCAD และการคำนวณหาพื้นที่ด้วย Google Earth (๑ สัปดาห์)
- ๕๗๓ การสร้างฐานข้อมูลด้วย ACCESS ๒๐๐๗ (๑ สัปดาห์)
- ๖๐๓ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖๐๔ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานคลัง
- ๖๐๕ ผลิตทัศน์และสื่อสารสนเทศ (Video Production Training)
- ๖๐๖ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานช่าง

- ๖๐๗ การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น
- ๖๑๐ ผู้อำนวยการกองระดับ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖๑๕ พัฒนาศักยภาพนักพัฒนาชุมชน
- ๖๑๗ พัฒนาความรู้เพื่อการสอบใบประกอบวิชาชีพภาคีพิเศษ สาขาวิศวกรรมโยธา(พย)
- ๖๑๙ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอน Tablet ให้กับผู้เกี่ยวข้องในการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖๒๐ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเชิงนโยบายด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๖๒๑ กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป
- ๖๒๓ กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖๒๔ ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พร้อมกิจกรรม English Adventure Camp
- ๖๒๕ กลยุทธ์การพูดและการนำเสนอแบบมืออาชีพ
- ๖๒๘ กลยุทธ์การประชุมสภาแบบมืออาชีพ
- ๖๓๑ สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
- ๖๓๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานนายกเทศมนตรี/นายก อบต. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๓๔ กลยุทธ์การบริหารงานของนักบริหารงาน อปท.(ปลัด/รองปลัด อปท.) (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๓๕ กลยุทธ์การบริหารงานของผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ส่วน ของ อปท. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๓๖ เพิ่มประสิทธิภาพที่ปรึกษานายก อบจ. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๓๗ เพิ่มประสิทธิภาพเลขานุการนายก อบจ. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๓๘ เพิ่มประสิทธิภาพเลขานุการสภา อบจ. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๓๙ เพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภา อบจ. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๔๐ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานนายก อบจ. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๔๑ เพิ่มประสิทธิภาพประธาน/รองประธานสภา อบจ. (ดูงานต่างประเทศ)
- ๖๒๔ ภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน พร้อมกิจกรรม English Adventure Camp
- ๖๓๑ สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
- ๘๑๐ การตรวจสอบภายในระดับต้น
- ๘๑๒ การตรวจสอบภายในระดับสูง
- ๘๑๗ กรณีศึกษาทางการเงินและการคลัง ในข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง
- ๘๒๓ การพัฒนาเทคนิคด้านการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่นเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (PR road to AEC)
- ๘๒๕ English Magic Success การเรียนภาษาอังกฤษให้ประสบความสำเร็จ
- ๘๒๖ การบริหารจัดการท้องถิ่นแนวใหม่

การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการ หรือสายงานที่เป็นสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ดังนี้คือ

๑. การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายปฏิบัติ การพัฒนาทำให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการสัมมนานำมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ดังนี้คือ

- ๑.๑ หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ หลักสูตรสำหรับการสอบสวน สืบสวน การดำเนินงานทางวินัย
- ๑.๓ หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ หลักสูตรสำหรับนายช่างโยธา/ ช่างโยธา
- ๑.๕ หลักสูตรสำหรับนายช่างเครื่องกล / ช่างเครื่องกล
- ๑.๖ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน / การบัญชี หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- ๑.๗ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุหรือเจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๑.๘ หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการ/จพง.ธุรการ
- ๑.๙ หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
- ๑.๑๐ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารงาน อบจ.
- ๑.๑๑ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑๒ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารงานคลัง
- ๑.๑๓ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนักบริหารงานช่าง
- ๑.๑๔ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนิติกร
- ๑.๑๕ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากร
- ๑.๑๖ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนักพัฒนาชุมชน
- ๑.๑๗ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านระบบงานคอมพิวเตอร์
- ๑.๑๘ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านวิศวกร
- ๑.๑๙ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านนักวิชาการการศึกษา

๒. การทัศนศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้ การศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม

การพัฒนาทักษะความชำนาญ

แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติ เพราะถ้าหากว่าบุคลากรขององค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮก็สามารถจะพัฒนาระบบทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

การส่งเข้าอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดี จึงจะต้องพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งบางครั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

การนิเทศงาน

สำหรับการนิเทศงานก็เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และรับเอาการเสนอแนะแนวทางการทำงานเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดขึ้นกับองค์กรได้

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และจะได้ถือเป็นหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้ จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้คือ

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน/การสอนงาน
๓. การฝึกอบรม

การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ จึงได้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮส่วนใหญ่จะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ปรับปรุงการบริหารงานในท้องถิ่นของตนเองเพราะในการบริหารงานในยุคปฏิรูประบบราชการ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในทุกๆด้านให้พร้อมๆกันจึงจะทำให้องค์กรนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้กำหนดแนวทางพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮไว้ ดังนี้คือ

๑. หลักสูตรเทคนิคการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร
๒. หลักสูตรการเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลแนวใหม่
๓. หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและบริหารงบประมาณ
๔. หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กร
๕. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

ยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ภายใต้แนวทางการพัฒนาแนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ

๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กรโดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับการนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอหาดง
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๕. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๘. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๙. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat : T)

- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
- พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
- งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน

๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ส่วนที่ ๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานจากสถาบันพัฒนาการท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐจัดขึ้น การประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮเป็นผู้จัดอบรมเอง หรืออาจร่วมกับหน่วยงานของรัฐอื่นหรือหน่วยงานเอกชนที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนางานและองค์กรได้

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีความเป็นเลิศที่ดี เหมาะแก่การนำมาเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ โดยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านทางระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การนำเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญงาน ทันท่วงการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคม และส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีมาใช้ และปฏิบัติตามให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ หรือตัวชี้วัดที่กำหนดในทุกมิติ

หลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร

- ๑.๑ หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หลักสูตรสำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๒.๑ หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๒ หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. หลักสูตรสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- ๓.๑ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- ๓.๒ หลักสูตรนักบริหารงานมืออาชีพ
- ๓.๓ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๓.๔ หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
- ๓.๕ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๓.๖ หลักสูตรนักบริหารงานนโยบายและแผน
- ๓.๗ หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
- ๓.๘ หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา
- ๓.๙ หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป
- ๓.๑๐ หลักสูตรเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๑๑ หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๓.๑๒ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- ๓.๑๓ หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการศึกษา
- ๓.๑๔ หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓.๑๕ หลักสูตรเกี่ยวกับศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
- ๓.๑๖ หลักสูตรเกี่ยวกับกีฬา สันทนาการ
- ๓.๑๗ หลักสูตรเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์
- ๓.๑๘ หลักสูตรเกี่ยวกับการคลัง
- ๓.๑๙ หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชี
- ๓.๒๐ หลักสูตรเกี่ยวกับการดำเนินการด้านพัสดุ
- ๓.๒๑ หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานงานธุรการ
- ๓.๒๒ หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรรม
- ๓.๒๓ หลักสูตรเกี่ยวกับงานโยธา

- ๓.๒๔ หลักสูตรเกี่ยวกับงานเขียนแบบ
- ๓.๒๕ หลักสูตรเกี่ยวกับงานไฟฟ้า
- ๓.๒๖ หลักสูตรเกี่ยวกับเครื่องจักรกล
- ๓.๒๗ หลักสูตรเกี่ยวกับการโฆษณา ประชาสัมพันธ์
- ๓.๒๘ หลักสูตรของลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง
- ๓.๒๙ หลักสูตรของพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๔. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ดำเนินการเอง

- ๔.๑ โครงการศึกษาดูงาน
- ๔.๒ การประชุมประจำเดือน (อาศัยการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ทราบ)

- ๔.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม “เชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นตำบลหนองไฮ”
- ๔.๔ การปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้างบรรจุใหม่
- ๔.๕ โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหาร

ส่วนตำบลหนองไฮ

ที่สูงขึ้น

- ๔.๖ การส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮได้รับการศึกษาต่อในระดับ

๕. หลักสูตรอื่น ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ผู้บริหารเห็นสมควร

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนายก อบต. ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของรองนายก อบต. ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายก อบต. ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๒	๒	๒		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับประธาน รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของประธานสภา หรือรองประธานสภา ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภา หรือ รองประธานสภา ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนิน การเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของ ส.อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	สมาชิก อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง / ปี	๑๖	๑๖	๑๖	/	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน ของเลขานุการสภา อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภา อบต. ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑	/	/

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต.ได้เข้ารับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ ปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ ปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ ปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของ ปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการ คลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ เจ้า พนักงานการเงินและบัญชี หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วนการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าส่วน สาธารณสุขฯ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สุขภาพ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑	๑	๑		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๑๐	๑๐	๑๐		/

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องสำหรับบุคลากร	เพื่อพัฒนาทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมของฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำให้การทำงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ฯลฯ	ข้าราชการการเมืองและพนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาฝึกอบรม ๑ ครั้ง /ปี	๒๐	๒๐	๒๐	/	/

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ที่	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรมพัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต.ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงาน อื่น
๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ข้าราชการการเมืองและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่มีคุณสมบัติ ได้รับการพัฒนา	๕	๕	๕	/	/
๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	ให้ข้าราชการการเมืองและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่มีคุณสมบัติ ได้รับการพัฒนา	๔	๔	๔	/	/

ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้รับการพัฒนา ภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรุมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต. ตามข้อบัญญัติ อบต.หนองไฮ	

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและ สมาชิกสภา อบต. ทุกคนทุก ตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ 	พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต. ตาม ข้อบัญญัติ อบต.หนอง ไฮ	

วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและ สมาชิกสภา อบต.ทุก คนทุกตำแหน่งได้รับ การพัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนใน การทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถ ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ ทำงาน และสถานที่ บริการประชาชน 	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.ตาม ข้อบัญญัติอบต. หนองไฮ	

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้งระบบอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ อันประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่อย่างมีศักยภาพสูงสุด	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพของทุกสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ</p> <p>๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒. โครงการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะบุคลากร</p> <p>๓. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	←		→	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อรองรับการพัฒนางองค์กรที่ครอบคลุมทุกด้าน	๑. จำนวนวันที่บุคลากรได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน - หลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	←	→	→	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร	๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง	๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. โครงการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ๔ ปี	←		→	สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองการศึกษา

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพพระบพพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง หรือแรงกระทบในทุกรูปแบบ	<p>๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๔. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร</p> <p>๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี</p>	๑. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (ทำความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความรับผิดชอบ)	←		→	สำนักปลัด. องค์กรบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลหนองไฮ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ : บุคลากรคุณภาพ (คุณภาพระบบพัฒนาบุคลากร คุณภาพผลงาน คุณภาพชีวิตบุคลากร)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	แนวทางพัฒนา	โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน			หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เพื่อส่งเสริม ผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรกับหน่วยงานหรือภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	<p>๑. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ</p> <p>๓. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ของบุคลากรต่อสังคมภายนอก</p> <p>๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างทีมประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ</p>	<p>๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชนในแง่มุมต่างๆ</p> <p>๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร</p>	<p>๑. โครงการเสริมสร้างกระบวนการการจัดองค์กร - หลักสูตร OD (Organize Development)</p> <p>๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร</p>	←	→	→	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ ในการติดตามผลการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีแนวทางการติดตามและประเมินผล เช่น ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด หมั่นคอยสังเกตการณ์ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และ รายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับ แต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองการบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๗ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตน และเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

(๑.) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความเข้าใจ กฎหมายเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ชัดเจน เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับได้ ไม่ตามกระแสหรือตามอำนาจตัวบุคคล

(๒.) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และ เสนอความคิดเห็น

(๓.) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นการขยายสัมพันธภาพประสานและการบูรณาการ

(๔.) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง รักษาชื่อเสียง ภาพพจน์ และเกียรติภูมิของหน่วยงาน

และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ ลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๒. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดและไม่นำ ความเสื่อมเสียมาสู่หน่วยงานโดยเด็ดขาด

๓. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จะไม่กระทำการที่เป็นการละเมิดต่อวินัยทางราชการ

๔. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและความเที่ยงธรรม

๕. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๖. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนกัน

๗. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พึงต้อนรับและให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ขัดข้ำและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ประกาศจรรยาบรรณของข้าราชการท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาตำบลและพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายงาน ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความประพฤติดี มีจิตสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกคน พนักงานส่วนตำบลจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติยศ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบลอันจะส่งผลให้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไปไว้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๒. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยื่องวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๑. หลักการและเหตุผล</p>	<p>การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน(Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการต้องกำหนดตามกรอบแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความรู้ในการปฏิบัติราชการ ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๒.๔ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร ๒.๕ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒.๖ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>๓.หลักสูตรการพัฒนา</p>	<p>๓.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๓.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่คุณบริหารท้องถิ่นเห็นสมควร หรือตามวงเงินงบประมาณที่มีอยู่ ดังนี้</p> <p>๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</p> <p>๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร ๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>
<p>๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการ พัฒนา</p>	<p>๑.แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้</p> <p>๓.กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
<p>(ต่อ)</p> <p>๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา</p>	<p>๕.๒ การดำเนินการพัฒนา</p> <p>๕.๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น</p> <p>๕.๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ</p>
<p>๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา</p>	<p>งบประมาณตามข้อบัญญัติ ปี๒๕๖๔</p> <p>สำนักปลัดจำนวน ๙๖๐,๐๐๐.</p> <p>กองคลัง ๔๐,๐๐๐.-</p> <p>กองช่าง ๔๐,๐๐๐.-</p> <p>กองสวัสดิการ ๔๐,๐๐๐.-</p> <p>กองการศึกษา ๔๐,๐๐๐.-</p>

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
๖.การติดตามและประเมินผล	<p>การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ ในการติดตามผลการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีแนวทางการติดตามและประเมินผล เช่น ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด หมั่นคอยสังเกตการณ์ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>

หมายเหตุ ให้จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.อุดรธานี / ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

- ๑.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๒.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๓.แผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ผู้รับรองข้อมูล



(นายถนอมศักดิ์ ยามโสภา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ

