

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ
อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี้อย	๑
บทที่ ๒ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ๖	
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๗	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ๘	
บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๐
บทที่ ๔ การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล ๑๕	

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ จึงได้จัดทำแผน ยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ เพื่อที่จะนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การที่มีการบริหารงานบุคคลที่ “มุ่งพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ความก้าวหน้า และมีความสุข”

งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ

บทที่ ๑

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ

๑. ข้อมูลทั่วไป

ตำบลหนองอียอเดิมขึ้นรวมอยู่กับตำบลหนองระซัง อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ ที่ตั้งเป็นที่ราบสูงสลับป่า ไม่มีชาวบ้านอพยพมาจากบ้านแต่ล อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ มาอาศัยอยู่ด้านทิศใต้ของหมู่บ้าน หรือบริเวณด้านทิศใต้ของหนองอียอมีลักษณะเป็นหนองน้ำ ลำห้วย มีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ สภาพดินเป็นดินร่วนปนทรายที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม

ต่อมาบ้านหนองอียอได้แยกการปกครองจากตำบลหนองระซัง อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นตำบลหนองอียอ อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ ในขณะนั้นตำบลหนองอียอมี ๘ หมู่บ้าน และได้แบ่งแยกหมู่บ้านเรื่อยมาจนปัจจุบันมี ๑๑ หมู่บ้าน ตำบลหนองอียอได้รับการเปลี่ยนแปลงยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปี ๒๕๔๐

โดยมีผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับดังนี้

๑. นายบุญโท สระแก้ว ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร (๒๕๔๐ - ๒๕๔๔)
๒. นายบุญโท สระแก้ว ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๒๕๔๔ - ๒๕๔๘)
๓. นายสามารถ ครองสัตย์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๒๕๔๘ - ๒๕๕๒)
๔. นางยุภาวดี บุญมาก ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๒๕๕๒ - ๒๕๕๖)
๕. นายสามารถ ครองสัตย์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๒๕๕๖ - ปัจจุบัน)



ตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ

กลางดวงตรา เป็นรูปต้นยอใหญ่ ซึ่งบ่งบอกถึงความอุดมสมบูรณ์ ของสภาพพื้นดิน แหล่งน้ำ ที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในตำบลหนองอียอ

บ้านหนองอียอเดิมมีหนองน้ำประจำหมู่บ้านและมีต้นยอขนาดใหญ่ขึ้นอยู่บริเวณหนองน้ำเมื่อมีการแยกหมู่บ้านจึงใช้ชื่อว่า บ้านหนองอียอ จนถึงปัจจุบัน

๒. ลักษณะภูมิประเทศของตำบลหนองอียอ

สภาพพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอโดยทั่วไปเป็นที่ราบสลับเนิน ดินมีความอุดมสมบูรณ์

ที่ตั้งและอาณาเขตของตำบลหนองอียอ

ที่ตั้งและขนาด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียออยู่ห่างจากจังหวัดสุรินทร์ไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๔๑ กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอสนมไปทางทิศใต้ ประมาณ ๙ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอมีเนื้อที่ประมาณ ๒๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๔๑๐ ไร่

อาณาเขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ มีเขตการปกครอง ๑๑ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองอียอ
- หมู่ที่ ๒ บ้านศิริถาวร
- หมู่ที่ ๓ บ้านบุผาง
- หมู่ที่ ๔ บ้านโนนเชียง
- หมู่ที่ ๕ บ้านหัวเสือ
- หมู่ที่ ๖ บ้านอาเลา
- หมู่ที่ ๗ บ้านนางแคบ
- หมู่ที่ ๘ บ้านสำโรง
- หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสุข
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตาตวันวัฒนา

หมู่ที่ ๑ ๑ บ้านหนองอียอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขตพื้นที่ อบต.สนม อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขตพื้นที่ อบต.หนองบัว อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขตพื้นที่ อบต.หนองระฆัง อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตพื้นที่ อบต.บ้านฝื่อ อำเภोजอมพระ จังหวัดสุรินทร์

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ มีเขตการปกครอง ๑๑ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองอียอ	ผู้ปกครอง	นายบุญจบ จันทร์ล้ำ	กำนัน
หมู่ที่ ๒ บ้านศิริถาวร	ผู้ปกครอง	นายกันหา แก้วใส	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านบุผาง	ผู้ปกครอง	นายทองมา แม่นหมาย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านโนนเชียง	ผู้ปกครอง	นายบัวพา หาญดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านหัวเสือ	ผู้ปกครอง	นายวิเชียร ร่มเย็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านอาเลา	ผู้ปกครอง	นางสาวรุณ เต็งล้ำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านนางแคบ	ผู้ปกครอง	นายสุธี หาญมานพ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านสำโรง	ผู้ปกครอง	นายจิระศักดิ์ ดวงดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสุข	ผู้ปกครอง	นายกิตติคุณ คงมัน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตาตวันวัฒนา	ผู้ปกครอง	นายนิธิ จันทร์ล้ำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองอียอ	ผู้ปกครอง	นายสมพร สำคัญยิ่ง	ผู้ใหญ่บ้าน

๓. ลักษณะทางสังคม

จำนวนประชากรในตำบลหนองอียอ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๘๑๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๗๙ คน แยกเป็นหญิง ๒,๓๓๔ คน มี ๑,๑๐๕ ครัวเรือน ซึ่งรายชื่อหมู่บ้านที่อยู่ในความรับผิดชอบ บ ในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ แยกประชากรตามช่วงอายุได้ดังนี้

ช่วงอายุ	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม
----------	---------	----------	-----

น้อยกว่า ๑ ปี	๑๓	๘	๒๑
๑ ปี-๑๐ ปี	๓๒๗	๓๓๔	๖๖๑
๑๑ ปี-๒๐ ปี	๔๑๗	๓๖๐	๗๗๗
๒๑ ปี-๓๐ ปี	๓๙๖	๓๒๙	๗๒๕
๓๑ ปี-๔๐ ปี	๔๓๓	๓๕๖	๗๘๙
๔๑ ปี-๕๐ ปี	๓๘๘	๓๖๓	๗๕๑
๕๑ ปี-๖๐ ปี	๒๔๓	๒๕๕	๔๙๘
มากกว่า ๖๐ ปี	๒๕๓	๓๔๗	๖๐๐
รวมทั้งสิ้น	๒,๔๗๑	๒,๓๕๒	๔,๘๑๓

ที่มา: สำนักบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน ๒๕๕๘)

๔. การศึกษา

ราษฎรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ภาษาที่ใช้พูดในท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นภาษาลาวและส่วยในปัจจุบัน ตำบลหนองอียอมีโรงเรียนรองรับการเรียนของเด็กได้อย่างเพียงพอ ซึ่งมีโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน ๔ แห่ง แยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ตั้งอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง อียอ มีนักเรียนจำนวน ๕๑ คน มีผู้ดูแลเด็ก ๔ คน

๒. โรงเรียนประถมศึกษา ๓ โรงเรียน ได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านหนองอียอ มีนักเรียน ๓๓๐ คน
๒. โรงเรียนบ้านอาเลา มีนักเรียน ๑๐๓ คน
๓. โรงเรียนบ้านโนนเชียง มีนักเรียน ๗๙ คน

๓. โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ โรงเรียน ได้แก่

๑. โรงเรียนหนองอียอวิทยา มีนักเรียน ๑๘๕ คน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๑ แห่ง

๕. ด้านศาสนา

มีวัด สำนักสงฆ์ รวมทั้งหมด ๗ แห่ง ได้แก่

๑. วัดสว่างหนองอียอ ตั้งอยู่ บ้านหนองอียอ หมู่ที่ ๑๑
๒. วัดไตรประชาสามัคคี ตั้งอยู่ บ้านโนนเชียง หมู่ที่ ๔
๓. วัดอารีย์ราษฎร์ ตั้งอยู่ บ้านอาเลา หมู่ที่ ๖
๔. วัดราษฎร์สามัคคี ตั้งอยู่ บ้านสำโรง หมู่ที่ ๘
๕. วัดนิตธิธรรม ตั้งอยู่ บ้านบุผาง หมู่ที่ ๓
๖. สำนักสงฆ์ป่าช้าบ้านอาเลา ตั้งอยู่ บ้านอาเลา หมู่ที่ ๖
๗. สำนักสงฆ์บ้านนางแคบ ตั้งอยู่ บ้านนางแคบ หมู่ ๗

วัฒนธรรมท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ได้ร่วมกับส่วนราชการ สถานศึกษา ชุมชน หมู่บ้าน ใน ตำบลจัดงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมเพื่อร่วมสืบสานประเพณีไทยของท้องถิ่น ได้แก่

- ประเพณีวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุ
- ประเพณีวันลอยกระทง
- ประเพณีทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่

- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

๖. ด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง สภาพความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพและอนามัยของราษฎรไม่ดีพอ ยังมีปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ

๗. สถานที่ราชการอื่นที่สำคัญในพื้นที่

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหนองอียอ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑
- โรงเรียนบ้านหนองอียอ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑๐
- โรงเรียนบ้านอาเลา ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๖
- โรงเรียนบ้านโนนเชียง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๔
- โรงเรียนหนองอียอวิทยา ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑
- ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑

๘. ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนมากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอประกอบอาชีพการเกษตรเป็นรายได้หลัก และยังอาศัยแหล่งน้ำตามธรรมชาติประกอบอาชีพอยู่ และเมื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรแล้วจะมีแรงงานว่างตามฤดูกาล และจะออกไปทำงานยังต่างจังหวัดเพื่อรับจ้างทั่วไปส่วนมากเป็นการใช้แรงงาน จึงทำให้มีการอพยพแรงงานชั่วคราว เพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัวโดยแรงงานส่วนใหญ่จะอพยพเข้ากรุงเทพฯ และจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจนถึงเดือนพฤษภาคม ทำให้รายได้ทั่วไปไม่แน่นอน พร้อมกันนี้ประชากรยังขาดความรู้ ความสามารถและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเป็นปัจจัยในการผลิต รายได้ต่อหัวต่อคนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เห็นควรจัดให้มีอาชีพเพื่อเป็นรายได้ให้แก่ครอบครัวในช่วงหลังฤดูทำนา

การเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ มีพื้นที่เกษตรทั้งหมด ๑๒,๗๖๕ ไร่ ส่วนมากปลูกข้าวเจ้าเป็นหลัก คือ ข้าวหอมมะลิ และข้าวเหนียวเป็นส่วนน้อย เพื่อบริโภคในครัวเรือน เหลือจากการบริโภคก็ขายเป็นรายได้เสริมของครอบครัว

การค้าขาย เป็นร้านค้าปลีกขนาดเล็ก ขายของเบ็ดเตล็ดทั่วไป

รับราชการ ราษฎรส่วนหนึ่งประกอบอาชีพรับราชการ ส่วนมารับราชการครูและมีอาชีพเสริมคืออาชีพทำนา ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างรายได้ให้กับครอบครัว

การปศุสัตว์ ประชากรส่วนใหญ่เลี้ยง โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ ฯลฯ ไว้เพื่อการอุปโภค บริโภคและใช้แรงงานในครัวเรือน เหลือจากนั้นก็ขายเป็นรายได้เสริมของครอบครัว

การเกษตรกรรม

ราษฎรร้อยละ ๙๕ มีอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำให้รายได้ส่วนใหญ่มาจากผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งผลผลิตที่ได้ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เนื่องจากเกษตรกรยังใช้พันธุ์พืช และวิธีการผลิตแบบดั้งเดิมและผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวหอมมะลิ ส่วนด้านปศุสัตว์ยังเลี้ยงไว้ใช้แรงงานในครอบครัว เช่น โค กระบือ

แหล่งน้ำ ตำบลหนองอียอมีแหล่งน้ำที่สำคัญใช้ในการเกษตรในเขตตำบลหนองอียอ ได้แก่ ลำห้วยบุญหาย ลำห้วยน้อย ลำห้วยไผ่ หนองนกเขียน หนองไผ่ หนองหัวเสือ หนองอาเลา หนองนางแคบ

การอุตสาหกรรม

ราษฎรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถดำเนินการแปรรูปผลผลิตของตนเองในรูปแบบของ
อุตสาหกรรม หรือประกอบอาชีพอื่นในรูปแบบอุตสาหกรรม และไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่

การพาณิชย์

ราษฎรที่อยู่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพทำนา และ
บางส่วนจะประกอบอาชีพค้าขาย

การบริการและรับจ้าง

จากการที่ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่ระยะเวลาทำการเกษตรในช่วงฤดูฝน ๓-๔
เดือนเท่านั้น หลังจากนั้นก็ว่างเว้นจากการเกษตรกรรม จึงทำให้ราษฎรดิ้นรนหาทำงานที่อื่น เพื่อหารายได้มาจุน
เจือครอบครัว เช่น เดินทางไปรับจ้างเป็นคณงานตัดอ้อยในแถบภาคตะวันออก และรับจ้างในกรุงเทพฯ

๙. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

ปัจจุบันถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง และถนนหินคลุก มี
เส้นทางหลักผ่าน คือทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๓๓๓ ซึ่งผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอไปยัง
อำเภอรัตนบุรี และกิ่งอำเภอโนนนารายณ์

การไฟฟ้า

ปัจจุบันประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
อำเภอท่าตูม

การประปา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ยังไม่มีระบบน้ำประปา น้ำดื่ม น้ำใช้ จึงต้องอาศัยน้ำตาม
แหล่งน้ำธรรมชาติ

การโทรคมนาคม

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข เมื่อความต้องการสื่อสาร
หรือใช้บริการจึงต้องเดินทางไปใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลสนม ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของบริษัท ไปรษณีย์
ไทย จำกัด มหาชน

การใช้ที่ดิน

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ที่ดินส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ที่ดินบางส่วนใช้สร้าง
บ้านเรือนเป็นที่อยู่อาศัยและเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการต่างๆ เช่น โรงเรียน รพ.สต.

บทที่ ๒

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

.....

หลักการและเหตุผล

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสเป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่า “คน” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขึ้น ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ รองรับภารกิจในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ
๒. เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะคนดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอมียุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการ

กระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ ๓ ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

๒. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมระดับประเทศอันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

๓. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอแต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร

๔. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมา กำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

๒. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ ๑ มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

๓. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๒ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูลการติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

การวิเคราะห์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้อาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง
๔. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาพร้อมกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
๗. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีมและการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๔. พนักงานบางคนไม่ได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
๕. คุณภาพของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นในการพัฒนา ยังไม่ทันสมัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๗. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภัยคุกคาม (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ความก้าวหน้า และมีความสุข”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ และระบบสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๕. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮ้อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮ้อยเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๓. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮ้อยมีความก้าวหน้าในอาชีพ

๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮ้อยมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๑. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๒. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. การพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญตลอดจนพัฒนา

ผู้บังคับบัญชารุ่นใหม่

๔. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม

๕. การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากร

๖. การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

บทที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์บริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๑. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรระดับบริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ๒. ร้อยละของบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง
	๒. มีระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ระดับความสำเร็จในการวางระบบพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้ - จัดตั้งคณะกรรมการวางระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจัดทำแผนการดำเนินงานแล้วเสร็จ - วิเคราะห์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แล้วเสร็จ - จัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรม เพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญตลอดจนพัฒนาผู้บังคับบัญชารุ่นใหม่	๑. วางระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	๑. ระดับความสำเร็จในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	๑. วางระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
	๒. บุคลากรที่มีความพร้อมได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหาร/ผู้นำมืออาชีพ	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้นำมืออาชีพ	๑. พัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมให้เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้นำมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม	๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ
	๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม	๑. จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากร	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	๑. จำนวนหลักสูตรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
	๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดี	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. มีหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
	๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอเข้าใจด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ความเข้าใจ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	๒๕%	๓๐%	๔๐%	- โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักนักบริหาร	๑. การพัฒนาตนเอง ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกปฏิบัติ ๔. ระบบพี่เลี้ยง ๕. ระบบที่ปรึกษา ๖. การฝึกอบรม
	๒. ร้อยละของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาสมรรถนะ		๓๐%	๔๐%	๕๐%	- โครงการพัฒนาสมรรถนะตามหน้าที่งานสายงานหลัก - โครงการพัฒนาสมรรถนะสายงานสนับสนุน	
๒. มีระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนของฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๑. ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	๓	๓	๓	- การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานในสังกัด	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ระดับความสำเร็จในการวางระบบพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑	๒	๓	- โครงการจัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรม	การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญตลอดจนพัฒนาผู้บังคับบัญชารุ่นใหม่

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. วางระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	๑. ระดับความสำเร็จในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	๑. วางระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	๑	๒	๓	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงรายบุคคล - โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง - โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. สัมมนา ๓. ฝึกอบรม ๔. สอนงาน ๕. ศึกษาดูงาน ๖. มอบหมายงาน
๒. บุคลากรที่มีความพร้อมได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหาร/ผู้นำมืออาชีพ	๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้นำมืออาชีพ	๒. พัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมให้เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้นำมืออาชีพ	-	-	๒๐	- โครงการพัฒนาสภาวะผู้นำ	๑. สัมมนา/ ฝึกอบรม ๒. ศึกษาดูงาน ๓. มอบหมายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ	๖๐	๗๐	๘๐	- โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. การปฏิบัติธรรม ๒. การฝึกอบรม ๓. การศึกษาดูงาน ๔. ยกย่อง “คนดี”
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒. จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ	๕	๗	๙	- กิจกรรมการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. การเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากร

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	๑. จำนวนหลักสูตรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	๑. พัฒนา/ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	๑	๑	๑	- โครงการจัดทำหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพชีวิต * การคิดเชิงบวก * หลักโภชนาการ * การพัฒนาจิต * การคลายความเครียด - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - การส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย	๑. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒. กิจกรรม KM ๓. การฝึกอบรม ๔. การศึกษาดูงาน ๕. การให้คำปรึกษา ๖. การสัมมนา ๗. การฝึกปฏิบัติ
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต		๕๐	๖๐	๗๐		
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	๓. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดี	๒. พัฒนาบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	๕๐	๖๐	๗๐	- โครงการพัฒนาทีมงาน - โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข - โครงการพัฒนาสัมพันธ์	๑. การอบรมนอกสถานที่ ๒. การศึกษาดูงาน ๓. การอภิปราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี			โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๑. มีหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	-	ระดับ ๑	ระดับ ๒	- โครงการจัดทำหลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๒. บุคลากร อบรม. ทนองอี ยอ มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการรู้ความเข้าใจและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	๕๐	๖๐	๗๐	- โครงการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ - โครงการศึกษาดูงานองค์กรภาครัฐและเอกชน - โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาดูงาน ๓. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ๔. การเสริมประสบการณ์ ๕. ระบบพี่เลี้ยง

บทที่ ๔

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

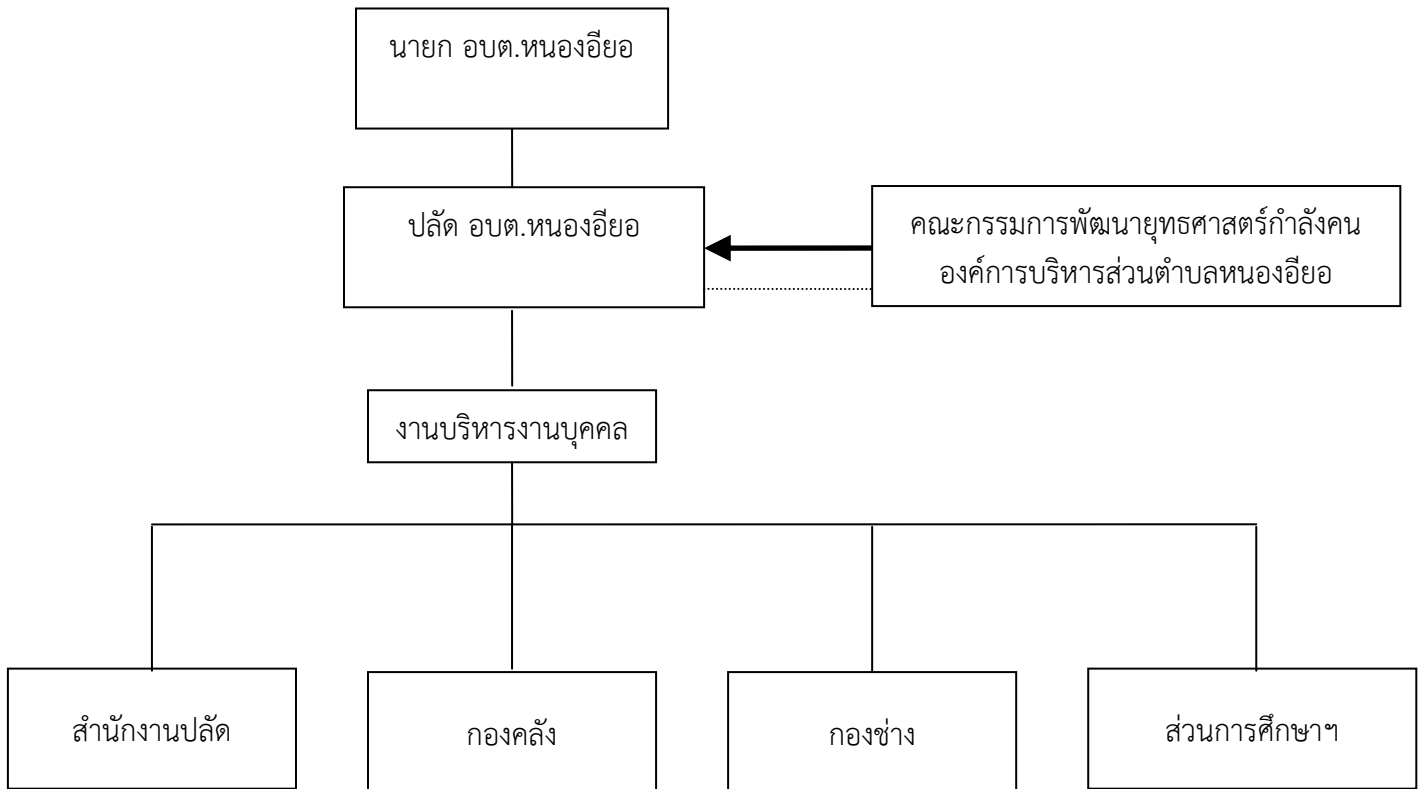
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๔.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๔.๑



รูปที่ ๔.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย _____ สายการบังคับบัญชาโดยตรง

การประสานงาน การประสานงาน

← Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๖ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๔.๒ การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอมีแนวทางการพัฒนากุศลการเป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอียอ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนากุศลการ โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนากุศลการติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๔. ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๓ การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนากุศลการที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดติดตามความก้าวหน้าเป็นรายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปี ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป