

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของจังหวัด ชุมชน ตำบล หรือหมู่บ้าน



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอประทาย ระยะทาง ๒๑ กิโลเมตร บนเส้นทางหลวงชนบท บ้านเตยกระโดน - บ้านหนองบัวนา

ที่ตั้งตำบล ตำบลโนนเพ็ดเป็น ๑ ใน ๑๓ ตำบลของอำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา มีสภาพทางกายภาพเป็นที่ราบสูง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา มีที่ลุ่มบ้างเล็กน้อย มีลำห้วยธรรมชาติไหลผ่านและมีป่าไม้เล็กน้อย

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่ออำเภอพล อำเภอหนองสองห้องจังหวัดขอนแก่น
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหันห้วยทราย อำเภอประทาย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลเมืองโดน อำเภอประทาย และอำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลวังไม้แดง อำเภอประทาย

๑.๒ ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

จำนวนหมู่บ้าน ในเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด มีจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองบัวนาค
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองข้างต่าย
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองไผ่
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองคอกควาย
- หมู่ที่ ๕ บ้านโนนเพ็ด
- หมู่ที่ ๖ บ้านเมืองดู่
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองจันทอน
- หมู่ที่ ๘ บ้านหัวสะพาน
- หมู่ที่ ๙ บ้านหนองห่าง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านกุดฆ้องวงค์
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองม่วง

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ทุ่งนาที่ลุ่มบ้างเล็กน้อยมีห้วยธรรมชาติไหลผ่านและมีป่าไม้เล็กน้อย ดินเป็นดินร่วนปนทรายมีลูกรังปะปนและพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินเค็มขาดความสมบูรณ์ มีสระน้ำ มีฝาย และหนองน้ำกระจายอยู่ทั่วไป ลำห้วยส่วนใหญ่ต้นเนินในฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

- ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน – กันยายน อุณหภูมิโดยเฉลี่ย ๓๓ องศาเซลเซียส
- ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่ เดือน ตุลาคม – กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป อุณหภูมิโดยเฉลี่ย ๑๘ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นดินเค็ม เป็นดินเหนียวปนทราย มีหน้าดินตื้นไม่เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ต่อการเกษตรกรรม

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำตำบลโนนเพ็ด มีสภาพเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นมีลำห้วยอยู่โดยทั่วไป มีแหล่งน้ำสำคัญ ๆ ได้แก่ สระน้ำหนองน้ำ หนองโกรกเชือก ลำน้ำแอก ไหลผ่าน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ตำบลโนนเพ็ด เป็นที่ราบลุ่ม จึงมีพื้นที่ป่าไม้ และมีพื้นที่เป็นป่าชุมชน มีหมู่ที่ โดยมีพื้นที่รวมทั้งหมด ๓๑,๖๗๘ ไร่ มี แยกเป็น

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	พื้นที่หมู่บ้าน(ไร่)	พื้นที่ป่าไม้
๑	บ้านหนองบัวนาค	๓,๑๙๓	๕๕
๒	บ้านหนองช้างตาย	๓,๖๗๒	๒๒๖
๓	บ้านหนองไผ่	๑,๔๑๘	๒๑๐
๔	บ้านหนองคอกควาย	๒,๘๔๖	๑๖๖
๕	บ้านโนนเพ็ด	๔,๒๗๕	๕๐๔
๖	บ้านเมืองดู่	๓,๘๔๔	๕๐๐
๗	บ้านหนองจันทร์สอน	๓,๒๖๕	๑๕๐
๘	บ้านหัวสะพาน	๑,๘๔๕	๑๔๕
๙	บ้านหนองห่าง	๒,๙๘๔	๑๓๐
๑๐	บ้านกุดฆ้องวงค์	๒,๒๐๕	๑๕๕
๑๑	บ้านหนองม่วง	๒,๑๓๑	๖๓
รวม		๓๑,๖๗๘	๒,๓๐๔

๓.จำนวนประชากร

๓.๑ ข้อมูลจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด อำเภอประทาย จังหวัด นครราชสีมา

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	บ้านหนองบัวนาค	๑๙๗	๓๖๒	๓๗๒	๗๓๔
๒	บ้านหนองช้างตาย	๑๘๗	๓๑๗	๓๑๕	๖๓๒
๓	บ้านหนองไผ่	๖๐	๑๐๙	๑๑๙	๒๒๘
๔	บ้านหนองคอกควาย	๑๓๑	๒๒๒	๒๐๗	๔๒๙
๕	บ้านโนนเพ็ด	๒๖๗	๔๗๕	๕๐๓	๙๗๘
๖	บ้านเมืองดู่	๑๗๗	๒๙๓	๓๑๗	๖๑๐
๗	บ้านหนองจันทร์สอน	๑๒๒	๒๔๐	๒๔๒	๔๘๒
๘	บ้านหัวสะพาน	๖๘	๑๕๐	๑๒๙	๒๗๙
๙	บ้านหนองห่าง	๑๓๑	๒๑๗	๒๑๒	๔๒๙
๑๐	บ้านกุดฆ้องวงค์	๑๒๐	๒๒๖	๒๐๒	๔๒๘
๑๑	บ้านหนองม่วง	๙๓	๑๗๓	๑๗๓	๓๔๖
รวม		๑,๕๕๓	๒,๗๘๔	๒,๗๙๑	๕,๕๗๕

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถาบันการศึกษา (Academic) มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง และระดับมัธยมศึกษา ๒ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ ระดับก่อนวัยเรียน ๓ แห่ง

ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน					จำนวนครู
	อนุบาล	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	รวม	
โรงเรียนบ้านหนองบัวนา	๒๒	๙๒	๓๐	-	๑๔๔	๑๕
โรงเรียนบ้านโนนเพ็ดวิทยา	๑๙	๔๖	-	-	๖๕	๙
โรงเรียนบ้านหนองห้าง	๑๐	๒๐	-	-	๓๐	๔
โรงเรียนรวมมิตรพัฒนา	๑๑	๓๓	๒๐	-	๖๔	๑๕

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน ๓ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.หนองบัวนา จำนวน ๒๗ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองช่างตาย จำนวน ๒๐ คน
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนเพ็ด จำนวน ๒๕ คน

อ้างอิง แหล่งข้อมูลจากกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด
ณ เดือน ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

หน่วยงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“โครงสร้างพื้นฐานก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งคิยกระตือรือร้นการศึกษา เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสนับสนุนการศึกษา และส่งเสริมด้านสาธารณสุข เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ประชาชน ศักยภาพของคน ความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ครอบคลุมและทั่วถึง
๓. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการนันทนาการ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การบริหารองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

เป้าประสงค์ (Goals)

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- (๒) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัยใช้งานได้ดี
- (๓) ขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร
- (๔) การพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๕) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิต
- (๖) สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก
- (๗) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ
- (๘) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาในสังกัด อปท.
- (๙) พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา
- (๑๐) สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา

- (๑๑) ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- (๑๒) ส่งเสริมพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และด้อยโอกาส สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการ
- (๑๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน และชุมชนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
- (๑๔) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๕) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน
- (๑๖) สนับสนุนและประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพติด
- (๑๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่าง ๆ
- (๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- (๑๙) ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์
- (๒๐) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน ผู้นำชุมชน หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนดูแลและรักษาที่สาธารณประโยชน์ร่วมกัน
- (๒๑) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ
- (๒๒) ส่งเสริมสนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม
- (๒๓) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น
- (๒๔) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๒๕) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน
- (๒๖) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ ศึกษา/อบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๒๗) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๒๘) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

ตัวชี้วัด

- ๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๑๑ หมู่บ้าน
- ๒. ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง
- ๓. จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- ๔. ประชาชนในตำบลโนนเพ็ดมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๕. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%
- ๖. โรงเรียน สพฐ. ๔ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม

๗. ศพด. ๓ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ

๘. เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรม

๙. ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๐. เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น

๑๑. มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑๒. มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑๓. อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน

๑๔. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๑๑ หมู่บ้าน

๑๕. กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี

๑๖. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๑๑ หมู่บ้าน

๑๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ ๑๑ หมู่บ้าน

๑๘. ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบลและทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๑๑ หมู่บ้าน

๑๙. ประชาชนได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและลดการเกิดอุบัติเหตุจากการจราจร

๒๐. สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

๒๑. เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า

๒๒. ที่สาธารณประโยชน์คงอยู่

๒๓. ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๑๑ หมู่บ้าน

๒๔. การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๑๑ หมู่บ้าน

๒๕. ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการรักษาทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน

๒๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน

๒๗. ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน

๒๘. การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๑๑ หมู่บ้าน

๒๙. ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑๑ หมู่บ้าน

๓๐. ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑๑ หมู่บ้าน

๓๑. ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

คำเป้าหมาย

(๑) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย

(๒) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร

(๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร

- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- (๖) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง
- (๗) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
- (๙) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- (๑๐) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีธรรมาภิบาลดีขึ้น

กลยุทธ์

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงบำรุงโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุงรักษาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค - สาธารณูปการ ในเขตชุมชนและท้องถิ่น
- ๑.๒ ปรับปรุงผังเมืองรวมและการก่อสร้างอื่น ๆ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งมีศักยภาพในพัฒนาอาชีพ สินค้าชุมชน ร้านค้าชุมชนและสนับสนุนการลงทุนแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการทางสังคมและการสาธารณสุขให้แก่ประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ๓.๒ สนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ เสริมสร้างความมั่นคง ความสามัคคีและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๓.๔ สร้างวินัยประชาชน และความร่วมมือในการดูแลความเป็นระเบียบชุมชนจรรยาบรรณและความปลอดภัย ในชีวิตทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมการประมง และส่งเสริมแปรรูปการเกษตร
- ๔.๒ การปรับปรุงภูมิทัศน์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษอื่น ๆ
- ๔.๓ การจัดการการบำรุงรักษาและพัฒนากำไรประโยชน์จากที่ดิน ,ที่สาธารณะประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ การศึกษาวิจัยเผยแพร่และสร้างจิตสำนึก อนุรักษ์การประหยัดพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔.๕ การจัดให้มีแหล่งกักเก็บน้ำ ฝายกั้นน้ำ ระบบผันน้ำ/ส่งน้ำทาง สะพาน และการปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา นันทนาการและพัฒนาสวนสาธารณะ

๕.๒ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งความรู้ทางศาสนา

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

๖.๑ ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบการทำงานของ ภาครัฐ

๖.๒ ส่งเสริมการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และการพัฒนารายได้

๖.๔ ปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

(๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง การพัฒนาระบบการศึกษาและและพัฒนา คุณภาพชีวิต

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

(๕) การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมด้านนันทนาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๖) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๘ แผนงาน

(๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

(๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

(๓) แผนงานการศึกษา

(๔) แผนงานสาธารณสุข

(๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน

(๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

(๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

(๑๐) แผนงานการเกษตร

(๑๑) แผนงานการพาณิชย์

(๑๒) แผนงานงบกลาง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพืด ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพืด_ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. จังหวัดสกลนคร มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strenghts : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการ แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนา งาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เช่น

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

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เช่น

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

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ดสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารที่สะดวกสามารถติดต่อประสานงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ชุมชนและ อบต. ตั้งอยู่ไกลจากตัวเมือง
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด เป็น หน่วยงานขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน สำนักปลัด ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ประกอบด้วย ๗ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานระเบียบการคลัง
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานการโยธา
- ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓) งานสาธารณูปโภค

- ๔) งานสาธารณูปโภค
- ๕) งานสารบรรณ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้านการศึกษาติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนวัฒนธรรมแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชนอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) งานกิจการโรงเรียน
- ๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์
- ๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๑.นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด **ประกอบด้วย ๗ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - นักทรัพยากรบุคคล ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไป ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ภารโรง (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๖ อัตรา |

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินการหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการคลัง ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุ ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ (การกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - วิศวกรโยธา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปง./ชง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างไฟฟ้า ปง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ แผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้านการศึกษาติดต่อประสานงานกับ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนวัฒนธรรมแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนส่งเสริมสุขภาพอนามัยของ เด็กและเยาวชนส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชนอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๔ งาน** ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการศึกษา ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๔ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| - คนงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคม สงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชน แออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่ง ส่วนราชการภายใน **ออกเป็น ๓ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตาม กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็น ระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งมั่นพัฒนา เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ รู้รักสามัคคี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

๔.๓ ค่านิยม

“โครงพื้นฐานก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งคิยกระดบการศีกษา เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่หลักบริหารบ้านเมืองที่ดี”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อบริการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินการ	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.ด้านการวางอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑.จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ที่ว่าง ตามกรอบอัตร ากำลัง	๑.เพื่อวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ ๒.เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบ อัตรากำลังลดลง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑.การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๑ เล่ม/ปี ๒.อัตรารว่างลดลง	องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒.ด้านการกำหนด กลยุทธ์ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	องค์กรมีแนวทาง ในการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่
๓.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือและเผยแพร่ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	๑.เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน ๒.เพื่อให้ทราบถึง ความรับผิดชอบต่อ ตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	๑.บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรทราบ ความรับผิดชอบต่อ ตำแหน่งหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินการ /ยุทธศาสตร์	แผนงาน/กิจกรรม/ โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔.ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย	จัดทำและเผยแพร่ แผนงานการสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับ บุคลากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง	งานการเจ้าหน้าที่
๕.ด้านระบบข้อมูลของ พนักงาน	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากร ในหน่วยงาน ๒.บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน (LHR)	๑.เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้าน ข้อมูลในหน่วยงาน ๒.เพื่อรวบรวมข้อมูล ให้บุคลากรถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	อบต.โนนเพ็ด สามารถเข้าถึงและ ทราบข้อมูลบุคลากร ในหน่วยงานได้ตลอด และเป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๖.ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรใน องค์กร	จัดทำและเผยแพร่ เอกสารประมวล จริยธรรมและวินัยใน การปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรทุก มีจริยธรรมและ รักษาวินัยในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและวินัยใน การปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ทุกส่วนราชการ
๗.ด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	จัดทำเผยแพร่คู่มือ สวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่างๆ ของ พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	เพื่อให้ทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของ ตนเอง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ เล่ม	๒.บุคลากรได้ทราบ ถึงสวัสดิการที่ได้รับ	งานการเจ้าหน้าที่

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ตามจำนวนผู้ได้รับการบรรจุ	งบประมาณที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ ประจำปี ค่าลงทะเบียนฝึกอบรมรวมทุกหลักสูตร ๒๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ -หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป -หลักสูตรนักบริหารงานช่าง -หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง -หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม -หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าร้อยละ ๙๐	๕		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
	-หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป -หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ -หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน -หลักสูตรวิศกรโยธา -หลักสูตรนิติกร - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา -นักวิชาการพัสดุ -หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร -หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า -หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ -หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ -หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -เจ้าพนักงานสาธารณสุข -หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ -หลักสูตรนายช่างโยธา -หลักสูตรครู						

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
	๓) หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน		๒๐		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นที่จัดอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๘	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมคณะผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๐	งบประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติ ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๗๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นที่จัดอบรม
	๒) โครงการฝึกอบรมด้านการบริหารงานบุคคล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๒	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นที่จัดอบรม
	๓)โครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๕๐	๑๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

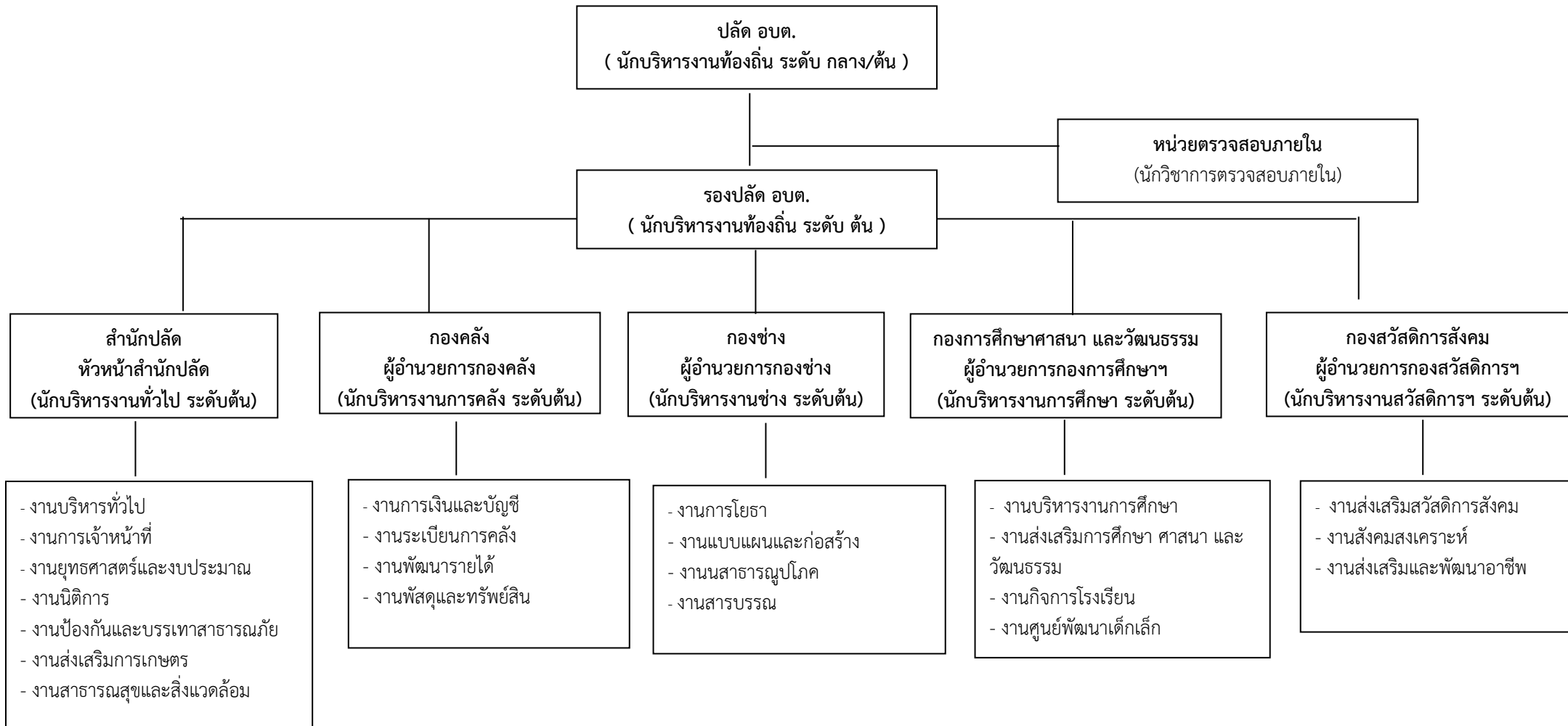
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าใจ เรียนรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	๑) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หน่วยงานอื่นที่จัดอบรม
	๒) การประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ถ่ายทอดองค์ความรู้ KM)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม	๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	เข้าร่วมประชุม	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

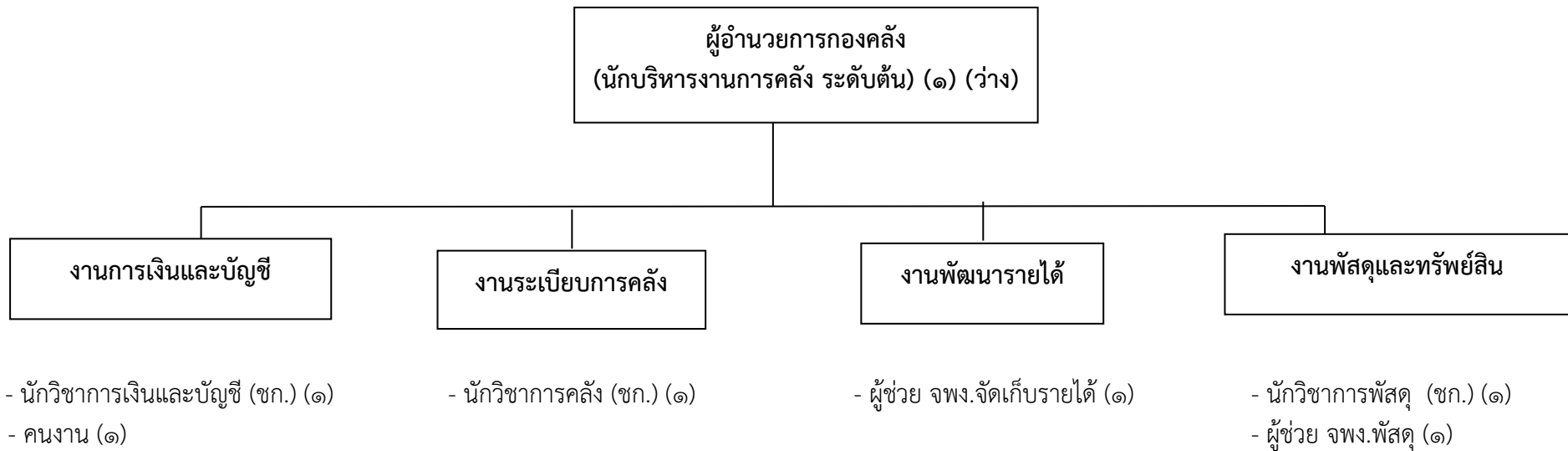
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๘ (คน)	งบประมาณประจำปี ๒๕๖๗	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่ดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นพนักงานที่ดี	๑) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม	๔๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม	๔๕	๑๗๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด

➤ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ประเภทสามัญ

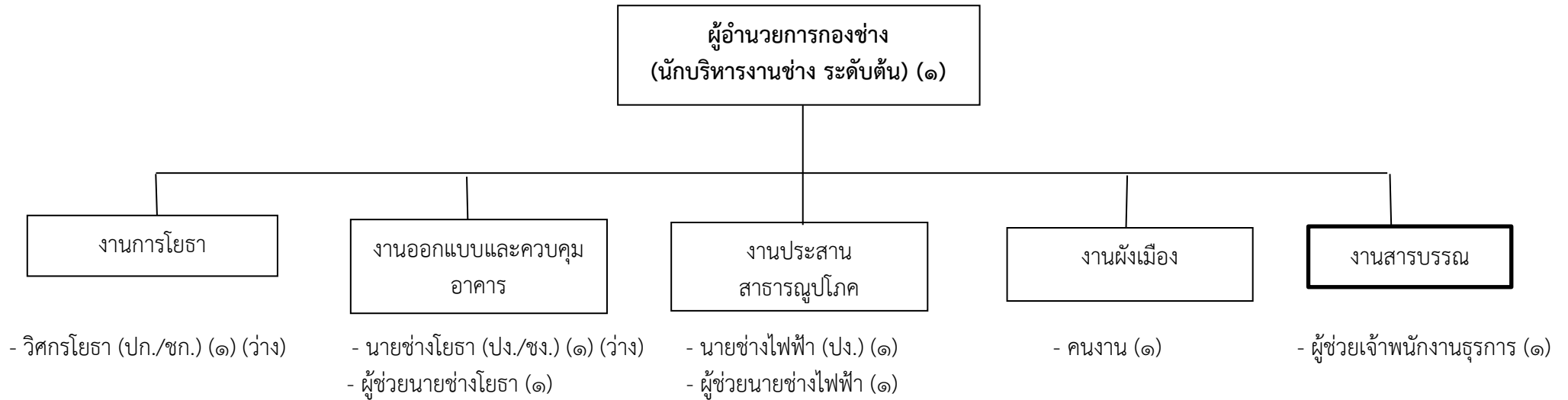


โครงสร้างกองคลัง

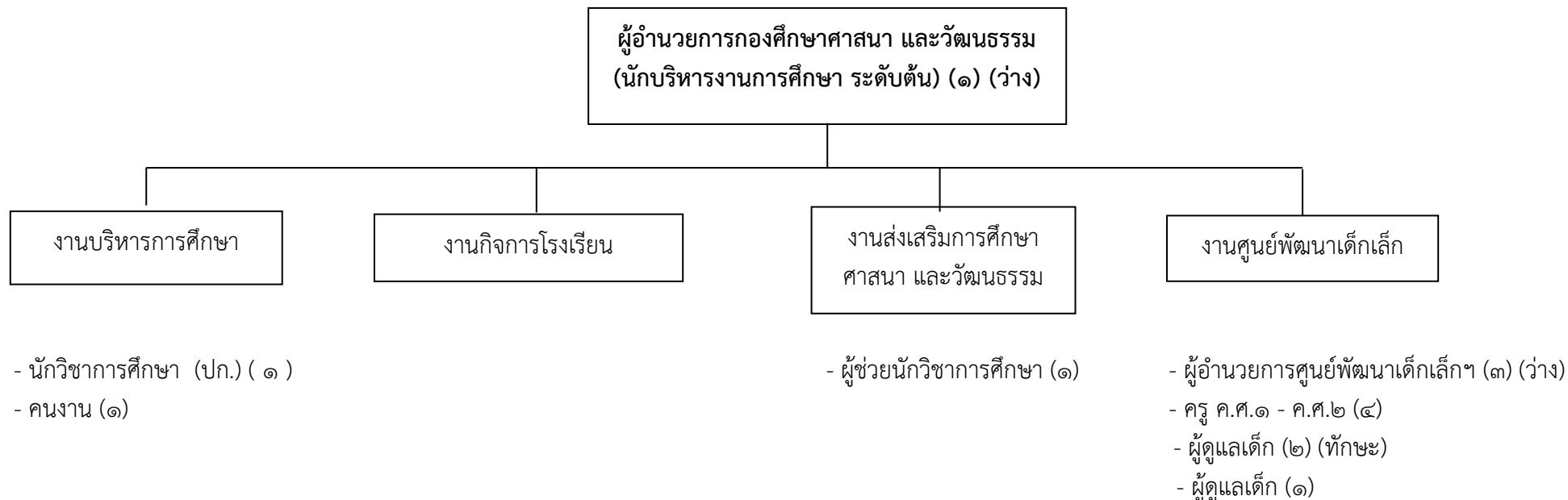


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๑	๗
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๑	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๓	๑	๘
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๑	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๒

[illegible]

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



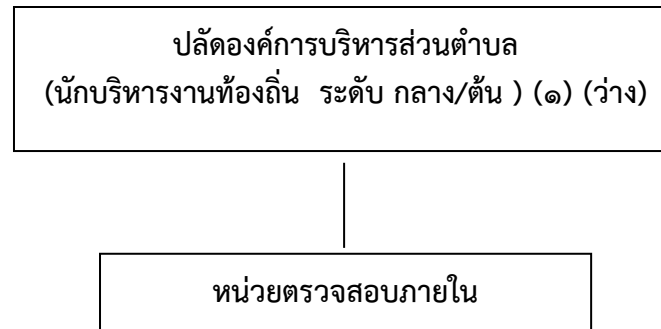
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- นักสังคมสงเคราะห์ (๑) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑) (ว่าง)

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตรว่าง	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒

ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา