



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไนน้หอม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริงซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการ ดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนา ไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และ สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้นเพื่อเป็นการตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่าง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมุ่งเน้นให้ผู้ส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม จะนำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

สารบัญ

	หน้า
ข้อมูลทั่วไป	๑
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๒
ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๒๒
นโยบายด้านการบริหารและพัฒนา	๒๔
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓๓
หลักยุทธการการพัฒนา	๓๘
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๔๐
งบประมาณในการพัฒนา	๔๕
การติดตามและประเมินผล	๔๖

๑.๑ หลักการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริงซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการ ดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนา ไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโนน ห่อมได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และ สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

เพื่อเป็นการตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่าง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมุ่งเน้นให้ผู้ส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม จะนำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

.....

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองปราจีนบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองปราจีนบุรี ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดปราจีนบุรี ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๑๕๒ กิโลเมตร

- มีถนนสายหลัก ได้แก่ สาย ๓๓ ถนนสุวรรณศร
- มีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านสายหลัก จำนวน ๒ สาย ได้แก่
 ๑. สายม่วงแฝก - ดงคุย เป็นถนนลาดยาง
 ๒. สายบ้านดงยาง - บ้านทุ่งไม้ค้ำ เป็นถนนลาดยาง
- มีพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมประมาณ ๒๕.๐๙๓ ตารางกิโลเมตร (๑๕,๖๘๓.๕ ไร่)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม อำเภอประจันตคาม และองค์การบริหารส่วนตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโคกมะกอก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลโพธิ์งาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

ส่วนบนเป็นที่เนิน และส่วนล่างเป็นที่ราบ เหมาะสำหรับการทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์

ภูมิอากาศ แบ่งออกเป็น สามฤดู

- ช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง กันยายน จะอยู่ในช่วง ฤดูฝน
- ช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม จะอยู่ในช่วง ฤดูหนาว
- ช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือน เมษายน จะอยู่ในช่วงฤดูร้อน

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

แบ่งเขตเป็นหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน

๑. หมู่ที่ ๔ บ้านโนนหอม
๒. หมู่ที่ ๕ บ้านปากห้วย
๓. หมู่ที่ ๖ บ้านเหล่าบุตร
๔. หมู่ที่ ๗ บ้านดงยาง
๕. หมู่ที่ ๘ บ้านขอม
๖. หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งไม้ค้ำ
๗. หมู่ที่ ๑๐ บ้านม่วงแฝก
๘. หมู่ที่ ๑๒ บ้านทุ่งตะลุมพุก

จำนวนหมู่บ้านบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโคกมะกอก

๑. หมู่ที่ ๔ บ้านโนนหอม
๒. หมู่ที่ ๗ บ้านดงยาง

๓. ประชากร

จำนวนครัวเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
๔	๖๔	
๕	๑๓๕	
๖	๑๖๙	
๗	๒๔๙	
๘	๑๐๒	
๙	๒๗๙	
๑๐	๑๕๖	
๑๒	๑๖๐	
รวมจำนวนครัวเรือน	๑,๓๑๔	

จำนวนประชากร

ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
๔	๙๒	๑๑๓	๒๐๕
๕	๑๙๓	๒๑๖	๔๐๙
๖	๒๖๐	๒๖๘	๕๒๘
๗	๓๓๒	๔๐๔	๗๓๖
๘	๑๓๗	๑๒๙	๒๖๖
๙	๔๓๗	๔๓๓	๘๗๐
๑๐	๒๐๕	๒๐๙	๔๑๔
๑๒	๒๔๘	๒๗๓	๕๒๑
รวม	๑,๙๐๔	๒,๐๔๕	๓,๙๔๙

๔. สภาพทางสังคม

๑. โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง

- โรงเรียนวัดประชาवास ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
- โรงเรียนวัดทุ่งตะลุุมพุก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒

๒. โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง

- โรงเรียนวัดประสาธน์รังสรรค์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

๓. ศูนย์เด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง สังกัดกรมศาสนา

- ศูนย์เด็กเล็กวัดประชาवास ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗

๕. การสาธารณสุข

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งตะลุุมพุก และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนห้อม

- อสม. จำนวน ๘๐ คน
- มีกลุ่มออมทรัพย์ จำนวน ๘ กลุ่ม
- มีกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๘ กลุ่ม

- ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

- มีวัดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จำนวน ๔ วัด ได้แก่

๑. วัดประชาवास หมู่ที่ ๗
๒. วัดทุ่งไม้ค่าง หมู่ที่ ๙
๓. วัดสุวรรณวิทยาราม หมู่ที่ ๑๐
๔. วัดทุ่งตะลุุมพุก หมู่ที่ ๑๒

- มีสถานที่ปฏิบัติธรรม ได้แก่ ชุตงค์สถานปราจีนบุรี หมู่ที่ ๑๒
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญ ได้แก่ การทำบุญวันเข้าพรรษา วันออกพรรษา วันสงกรานต์

๖. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- มีสถานีสายตรวจในพื้นที่ใกล้เคียง ๒ แห่ง จากป้อมตำรวจเทศบาลตำบลโคกมะกอก และ ป้อมตำรวจเขานันทา ตำบลโพธิ์งาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

๗. ทรัพยากรธรรมชาติ

- สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะกับการทำการเกษตร

๘. บริการโครงสร้างพื้นฐาน

ถนนภายในหมู่บ้าน

- มีถนนลาดยางเชื่อมถนนสายหลักและสายรอง จำนวน ๒ สาย
 ๑. สายม่วงแฝก - ดงคูย
 ๒. สายดงยาง - หุ้งไม้ค้ำง

ระบบไฟฟ้า

- ประชากรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

ระบบประปาหมู่บ้าน

- มีระบบประปาหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ ม. ๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๒

ตู้โทรศัพท์สาธารณะ

- มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๙ ตู้

แหล่งน้ำ

- คลอง ๒ แห่ง

๑. คลองไผ่ (ม.๗,๘,๙,๑๒)

๒. คลองวังน้ำเขียว (ม.๔,๕,๖,๗)

- สระน้ำ ๓ แห่ง

สระน้ำที่ขุดเอง มี ๓ แห่ง (ม. ๖,๘,๑๐)

- หนองน้ำ ๑๑ แห่ง

หมู่ ๔ ได้แก่ หนองแรด

หมู่ ๕ ได้แก่ หนองสนม หนองหล่ม หนองทะเลบอน หนองปลาตอง

หมู่ ๗ ได้แก่ หนองไผ่ หนองสนม หนองหมี

หมู่ ๘ ได้แก่ หนองกระจับน้อย หนองกระจับใหญ่

หมู่ ๑๒ ได้แก่ หนองกะโไซติ

- บ่อบาดาล ๕๐ แห่ง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “*มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน*” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขต อำนาจอธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถแก้วิกฤตประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศไทย มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- สังคม มีความปลอดภัยและความสามัคคี สามารถแก้ปัญหาสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น
- ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงของเสียกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ



ความมั่งคั่ง

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างทั่วถึงมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างภาระต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง 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 สิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท และ ๓๐๑,๑๙๙ บาทต่อคนต่อปี
 - (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
 - (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปโภคและอุปทานของน้ำ

๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มภาคกลาง

(๑) พัฒนาศูนย์เศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเสถียรภาพการพัฒนา อุตสาหกรรม เกษตร การบริการ การลงทุนให้มีความมั่นคงและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่น ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม พัฒนาการเกษตร พื้นฟูการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาประสิทธิภาพโลจิสติกส์

(๒) พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจโลก ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนนอกระบบ การ อาชีวศึกษา ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ชุมชน และภาคประชาสังคมในการสร้างวัฒนธรรมในการดูแลสุขภาพ

(๓) อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศเพื่อสนับสนุน การพัฒนาฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ โดยเร่งแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล ป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม พื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

(๔) เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ- ใต้ และแนวตะวันออก-ตะวันตก เพื่อเป็นประตูการค้าเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ

(๕) บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน เพื่อให้มีการจัดระเบียบรูปแบบการ พัฒนาเมืองและชุมชนได้สอดคล้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความต้องการของชุมชน

ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัด

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ประกอบด้วย นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี เน้นการ พัฒนาเป็นผู้นำในภูมิภาคด้านอุตสาหกรรมสะอาด ส่งเสริมการรวมกลุ่มอุตสาหกรรมในการพัฒนาเทคโนโลยีเครื่องจักร ส่งเสริมการวิจัยและการออกแบบผลิตภัณฑ์และคุณภาพวัตถุดิบ สร้างมูลค่าเพิ่มของห่วงโซ่การผลิตในกลุ่ม อุตสาหกรรม และพัฒนา อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางมรดกโลก

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ ประกอบด้วย ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง เน้นการรักษาความ มั่นคงทางอาหารโดยการดูแลรักษาฐานทรัพยากรเกษตรที่สำคัญ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์หลักในพื้นที่ ส่งเสริม การใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรและอุตสาหกรรม พัฒนาการผลิตอาหารส่งออกประเภทธัญพืช พืชไร่ และ ปศุสัตว์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาเส้นทางขนส่งตลอดลำน้ำ

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม ๑ ประกอบด้วย นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี เน้น พัฒนาการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมด้วยระบบการผลิตที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม จัดตั้งศูนย์เครือข่าย การศึกษาขั้นอุดมศึกษาและสนับสนุนสถาบันการศึกษา ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ อุตสาหกรรมบริเวณชายแดน

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่ม ๒ ประกอบด้วย เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และ สมุทรสงคราม เน้นสนับสนุนการศึกษาวิจัย การจัดตั้งศูนย์ประมงครบวงจรและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ส่งเสริมงานวิจัย พัฒนาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรและสัตว์น้ำ สนับสนุนการขยายการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ และพัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวเชื่อมโยงสหภาพพม่าและฝั่งอ่าวไทยตะวันออก-ตะวันตก

(๕) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง ประกอบด้วย สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว เน้นการสร้างมูลค่าการผลิตให้สูงขึ้น การป้องกันการขยายตัวของพื้นที่ชุมชนและอุตสาหกรรมเพื่อไม่ให้บุกรุกพื้นที่ เกษตรที่อุดมสมบูรณ์ เพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานด้านความปลอดภัยของสินค้าเกษตร ยกระดับคุณภาพ

ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอุตสาหกรรมสู่สากล ขยายเครือข่ายอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนารวมทั้งการออกแบบนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(๖) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ประกอบด้วย ชลบุรี ระยอง ตราด และจันทบุรี มุ่งเน้นการเร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำจากภาวะฝนแล้งให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดชลบุรี-ระยอง บริหารจัดการด้านการผลิต การแปรรูป และระบบการกระจายสินค้าและการตลาด ส่งเสริม การประมงแบบเพาะเลี้ยงชายฝั่ง ในจังหวัดจันทบุรีและตราดพร้อมฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติชายฝั่งทะเล สนับสนุนอุตสาหกรรมอัญมณีจัดระเบียบแหล่งท่องเที่ยว สนับสนุนการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน เร่งรัดปรับปรุงและขยายระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง (สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว) ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๐)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“ศูนย์กลางการค้าการลงทุนแห่งอินโดจีน ฐานการผลิตอุตสาหกรรมก้าวหน้าระดับประเทศ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรมาตรฐานสากล เส้นทางท่องเที่ยวธรรมชาติและวัฒนธรรม แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์”

เป้าประสงค์กลุ่มจังหวัดรวม

- ๑) เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ
- ๒) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้มีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบโลจิสติกส์และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุนภาคตะวันออกของอินโดจีนและ รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และวัฒนธรรม
๓. พัฒนาปัจจัยการผลิต ระบบการตลาด และ โครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร ให้สอดคล้อง กับสภาพพื้นที่ (Zoning) เพื่อให้สินค้าเกษตรได้มาตรฐานสากล เชื่อมโยงตลาดรองรับการค้าเสรี
๔. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมด้านการผลิต และยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการลงทุนเพื่อรองรับ การเติบโตทางอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. อนุรักษ์ฟื้นฟูพัฒนา และปกป้อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี (ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์จังหวัดปราจีนบุรี

“ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ คู่แหล่งท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย แพทย์แผนไทย และสมุนไพรสู่สากล”

เป้าประสงค์รวมจังหวัดปราจีนบุรี

จังหวัดเป็นรากฐานการผลิตอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย เป็นแหล่งอารยธรรมสมัยทวารวดีและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสังคมเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางการแพทย์แผนไทย และพัฒนาสมุนไพรสู่สากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาด้านเกษตรกรรม และบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
๒. พัฒนาด้านการค้าและอุตสาหกรรม

๓. ยกระดับการบริหารจัดการงานด้านสังคม การศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง

๔. พัฒนาด้านท่องเที่ยว

๕. พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์

๖. พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

เป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. พัฒนาด้านเกษตรกรรม และบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ	๑. การเกษตรปลอดภัย ๒. ช่องทางการจำหน่ายจากผู้ผลิตถึงผู้บริโภคเพิ่มขึ้น ๓. ระบบชลประทานครอบคลุมทุกพื้นที่เกษตรกรรม
๒. พัฒนาด้านการค้าและอุตสาหกรรม	๑. ผู้ผลิต ผู้ค้า และผู้บริโภคได้รับประโยชน์จากโอกาสทางการค้าและกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจฐานรากอย่างทั่วถึง ๒. ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ๓. วิสาหกิจชุมชนได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน
๓. ยกระดับการบริหารจัดการงานด้านสังคม การศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง	๑. การบริหารจัดการงานด้านสังคมมีคุณภาพและมาตรฐาน ๒. การดำเนินงานต่อกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพ ๓. คุณภาพชีวิตสุขภาพกายและใจที่ดี ครอบคลุมอบอุ่นและชุมชนเข้มแข็ง ๔. คุณภาพการศึกษานักเรียนนักศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรีได้มาตรฐาน ๕. ประชากรในจังหวัดได้รับโอกาสทางการศึกษาจนจบหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมและเป็นธรรม ๖. มีการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ๗. ประชาชนในจังหวัดได้รับการส่งเสริมการมีงานทำ
๔. พัฒนาด้านท่องเที่ยว	๑. คุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ ผลิตภัณฑ์ชุมชน ได้มาตรฐาน มีศักยภาพ ดึงดูด เพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้เข้าจังหวัดอย่างต่อเนื่อง
๕. พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์	๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. จังหวัดปราจีนบุรีมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ ๓. จังหวัดปราจีนบุรีมีระบบโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๖. พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร	๑.มีแหล่งปลูกพืชสมุนไพรตามมาตรฐาน GAP/เกษตรอินทรีย์ ๒.กระบวนการผลิตและแปรรูปสมุนไพรใช้เป็นอาหาร ยา อาหารเสริม อาหารสัตว์ OTOP ๓.มีการใช้สมุนไพรในระบบบริการสุขภาพ ๔.มีการวิจัยและพัฒนาบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทย ๕.ผลิตภัณฑ์สมุนไพรมีศักยภาพในการแข่งขันจากการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์ของแต่ละประเด็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านเกษตรกรรม และบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมขบวนการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรไปสู่การตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจสินค้าเกษตร (Zoning)
๓. น้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนา
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการลดต้นทุนการผลิต
๕. พัฒนาลาดกลางการเกษตร
๖. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอในพื้นที่เกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านการค้าและอุตสาหกรรม

กลยุทธ์

๑. สร้างความสามารถทางการแข่งขันและโอกาสทางการค้าให้กับผู้ประกอบการ
๒. การสร้างความเป็นธรรมทางการค้าและการคุ้มครองผู้บริโภค
๓. ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร ใช้วัตถุดิบภายในพื้นที่จังหวัดเพิ่มขึ้น
๔. ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังและจัดการผลกระทบสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและชุมชน
๖. ส่งเสริมและถ่ายทอดนวัตกรรมทางด้านพลังงาน
๗. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางด้านอุตสาหกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกกระดับการบริหารจัดการงานด้านสังคม การศึกษาให้มีคุณภาพ

มีมาตรฐานเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง

กลยุทธ์

๑. ผลักดันให้องค์กรสวัสดิการสังคมเข้าสู่การรับรองมาตรฐาน
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เครือข่าย อาสาสมัคร และภาคประชาชน
๓. บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการบริการด้านเด็ก เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
๔. จัดทำมาตรฐานกลางในการประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนจังหวัด
๕. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖. ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาสอดคล้องความต้องการกับตลาดแรงงานในพื้นที่
๗. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัย
๘. จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคูณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ การตลาด ประชาสัมพันธ์ และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งสร้างความปลอดภัยทางการท่องเที่ยว

๒. ฟื้นฟูประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้านดั้งเดิมที่เป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น
๓. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์
๔. น้อมนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน
๕. พัฒนาเป็นศูนย์กลางการศึกษาดูงานด้านสุขภาพและแพทย์แผนไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุของจังหวัด
๒. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุของจังหวัด
๓. กำกับดูแลความมั่นคงแข็งแรงและความปลอดภัยของอาคารขนาดใหญ่
๔. สนับสนุนการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในรูปประจักษ์แบบบูรณาการ
๕. สนับสนุนการแก้ไขความเสี่ยงจากสาธารณภัย และภัยพิบัติ แบบใช้โครงสร้าง และไม่ใช้โครงสร้าง
๖. สนับสนุนการปลูกฝังวัฒนธรรมลดความเสี่ยงภัยด้วยตนเองแบบมีส่วนร่วม
๗. สนับสนุนการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย และภัยพิบัติในรูปประจักษ์แบบบูรณาการ
๘. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลผู้ขับขี่รถสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเฝ้าระวังด้านยาเสพติด
๑๐. ส่งเสริมให้เยาวชนได้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
๑๑. ส่งเสริมการปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะและศาสนสถาน
๑๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำต้นทุนเพื่อการเกษตรและอุปโภค-บริโภค ตลอดจนสามารถป้องกันและบรรเทาปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้งน้ำเค็มหนุน
๑๓. ส่งเสริมให้มีการป้องกันการพังทลายของตลิ่ง
๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีระบบการจัดการน้ำเสีย
๑๕. ส่งเสริมให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ
๑๖. ส่งเสริมให้มีองค์ความรู้บริหารจัดการขยะ
๑๗. ส่งเสริมให้ประชาชนได้กำหนดทิศทางการใช้ประโยชน์ที่ดินในชุมชนที่เป็นถิ่นที่อยู่
๑๘. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัด
๑๙. ส่งเสริมให้มีเครือข่ายประชาชนเฝ้าระวังการบุกรุกพื้นที่สาธารณประโยชน์
๒๐. ส่งเสริมการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีส่วนร่วม
๒๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสะดวกในการเข้าถึงทุกพื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน
๒๒. ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอันเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดปราจีนบุรี

๒๓. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม
๒๔. ปรับปรุงถนนให้มีคุณภาพดี สามารถใช้งานได้โดยสะดวกปลอดภัย
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร
กลยุทธ์**

๑. พัฒนาคุณภาพวัตถุดิบสมุนไพร
๒. สนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางสมุนไพร
๓. ส่งเสริมขยายช่องทางการใช้ประโยชน์ การเพิ่มมูลค่าสมุนไพร
๔. สนับสนุนการจัดบริการการแพทย์แผนไทยครบวงจร
๕. บูรณาการการแพทย์พื้นบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่น การแพทย์แผนไทยร่วมกับการแพทย์แผนปัจจุบัน
๖. ส่งเสริมการใช้ยาสมุนไพร แทนยาแผนปัจจุบัน
๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทยอย่างต่อเนื่อง
๘. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานการวิจัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์ “ยกระดับคุณภาพชีวิต รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาทุนสังคม ส่งเสริมแหล่งเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาคนสู่พลเมืองให้เข้มแข็ง”

- | | |
|------------------------|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ | พัฒนาคุณภาพชีวิต ทุนทางสังคม และชุมชนให้เข้มแข็ง |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ | ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ | พัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม |

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- | | |
|-----------------|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตุ้นจิตสำนึกใส่ใจสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนเครือข่ายและส่งเสริมกิจกรรมเฝ้าระวังแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการลดใช้สารเคมีและส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคเกษตร
๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะครัวเรือน และรณรงค์การเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. รณรงค์เฝ้าระวังปัญหาสิ่งแวดล้อมและสร้างความตระหนักรู้การบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
๖. ประสานและพัฒนากิจการจัดทำระบบชลประทานขนาดเล็กเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมอุตสาหกรรมสีเขียว และกิจกรรมร่วมระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมกับชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | ๑. พัฒนาโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุข
๓. รณรงค์ ป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔. พัฒนาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีวัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ ๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ๑. ส่งเสริมกิจกรรม และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ๒. ส่งเสริมการกระตุ้นเศรษฐกิจ และพัฒนากลไกการตลาดสำหรับสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน ๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑. ส่งเสริมภาคพลเมืองและประชาสังคม ให้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ของท้องถิ่น (Vision)

“ โนนหอมน่าอยู่

เขตสุขภาพดี

ส่งเสริมสังคมสิ่งแวดล้อม พร้อมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

นำพัฒนาการเมืองการบริหาร ”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชน

การพัฒนาสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและการมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งและเกิดความสมดุล มั่นคง ยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

การบำรุงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความโปร่งใสและยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและตรวจสอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของท้องถิ่น (Strategic Issues)

๑. คุณภาพชีวิต

๒. เศรษฐกิจพอเพียง

๓. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

๔. การบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้มีคุณภาพ มีความเป็นอยู่แบบพอเพียงยั่งยืนและมั่นคง
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์ และการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๔. การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะครบครัน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ส่งเสริมให้ความรู้ในการปรับปรุงพัฒนาสินค้าทางเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน
๓. บริหารและใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
๔. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการตรวจสอบความโปร่งใส ในการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนแบบเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชน

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๕ แนวทาง

๑. โครงสร้างถนน ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในตำบล เพื่อใช้ในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการเกษตร พัฒนาคุณภาพชีวิต ตามอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายและตามกฎกระทรวง
๒. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. จัดหาไฟฟ้าและแสงสว่าง
๔. สร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปัญหาเสพติด
๕. ส่งเสริมการบริการสาธารณสุข โดยเน้นสร้างสุขภาพ ควบคุมโรคติดต่อ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนแบบเศรษฐกิจ

พอเพียง

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง

๑. เพิ่มผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพสินค้าทางการเกษตรให้มีความปลอดภัยจากสารพิษ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือนด้านการตลาดและการแปรรูป
๓. สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแบบเศรษฐกิจพอเพียง

-๑๘-

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง

๑. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา
๒. ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ให้ประชาชน มีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ ให้อยู่ในสังคมเหมือนบุคคลทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๑. สนับสนุนและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล
๒. สนับสนุนการบริหารบ้านเมืองที่โปร่งใสและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบสารสนเทศ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหายาเสพติด - ประชาชนในหมู่บ้านเป็นผู้เสพยาเสพติด	- ประชาชนในพื้นที่บางคนเป็นผู้เสพยาเสพติดและไม่ยอมเข้ารับการรักษา - ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการสอดส่องดูแลผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด - แรงงานจากนอกพื้นที่เข้ามารับจ้างภายในตำบลและเป็นผู้ที่เสพยาเสพติด
๒. ปัญหาด้านน้ำอุปโภค - บริโภค - ขาดน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค - ขาดน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ	- ระบบส่งน้ำประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่ที่อยู่ไกล - แหล่งน้ำสาธารณะเพื่อการเกษตรมีสภาพตื้นเขิน
๓. ปัญหาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน - ขาดสถานที่ในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร - ขาดผู้ให้ความรู้ในการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือน	- ผลผลิตจากภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครัวเรือนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า - ผลผลิตจากภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนไม่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น
๔. ปัญหาด้านประสิทธิภาพขององค์กร - งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา	- งบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในการจัดทำโครงการต่าง ๆ
๖. ปัญหาด้านไฟฟ้า - ขาดไฟฟ้ารายทาง	

	- ไฟฟ้าที่จะติดตั้งรายทางยังไม่เพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน
--	--

-๑๙-

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. โครงสร้างถนน ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายใน ตำบล เพื่อใช้ในการสัญจรและขนส่งสินค้าทางการ เกษตร พัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๒. ก่อสร้างถนนลูกรังและวางท่อระบายน้ำ ๓. เสริมและขยายถนนลูกรัง ๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ๕. วางระบบผังเมืองของตำบล
๒. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร	๑. เจาะบ่อบาดาล ๒. ขุดลอกคลอง/หนองน้ำ ๓. ขุดสระน้ำ ๔. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ๕. ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
๓. จัดหาไฟฟ้าและแสงสว่าง	๑. ติดตั้งและซ่อมแซมระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ๒. ขยายเขตไฟฟ้า
๔. สร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินและปัญหาเสพติด	๑. สนับสนุนกิจกรรม/โครงการ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ศูนย์บรรเทาสาธารณภัย และ อปพร. ๒. สนับสนุน อุดหนุน โครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง กับการป้องกันยาเสพติด ๓. ส่งเสริม อุดหนุน กิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวกับการ รักษาความสงบภายในตำบล ๔. สนับสนุน อุดหนุน กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวกับ การช่วยเหลือและความเป็นระเบียบภายในตำบล
๕. ส่งเสริมการบริการสาธารณสุข โดยเน้นสร้าง สุขภาพ ควบคุมโรคติดต่อ	๑. สนับสนุน อุดหนุน กิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวกับ การป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๒. สนับสนุน อุดหนุน กิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวกับ การส่งเสริมสุขภาพ ๓. สนับสนุน อุดหนุน กิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวกับ อสม. ๔. สนับสนุน อุดหนุน กิจกรรม/โครงการเพื่อ พัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และครอบครัว ๕. สนับสนุน อุดหนุน กิจกรรม/โครงการ เพื่อป้องกัน โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และผู้ติดเชื้อ

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนแบบเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. เพิ่มผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพสินค้าทางการเกษตรให้มีความปลอดภัยจากสารพิษ	๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรที่ปลอดภัยจากการเพิ่มมูลค่าของสินค้า เพื่อส่งเสริมรายได้ ๒. จัดอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรและกลุ่มอาชีพในด้านต่าง ๆ ๓. สนับสนุน อุดหนุน วัสดุ เครื่องมือทางการเกษตร
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือนด้านการตลาดและการแปรรูป	๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ปรับปรุงสินค้าอุตสาหกรรมครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน	๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ศักยภาพของเกษตรกรและกลุ่มอาชีพ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแบบเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริม สนับสนุน เศรษฐกิจพอเพียงและช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร สินค้าอุตสาหกรรมครัวเรือนและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและบำรุงรักษาวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา	๑. ส่งเสริม สนับสนุน วัสดุและสื่อการเรียนการสอนให้กับศูนย์เด็กเล็ก โรงเรียนและศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน ๒. ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. สนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) ๔. มอบทุนการศึกษาและจ้างนักเรียน นักศึกษาช่วงปิดเทอม ๕. ก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา
๒. ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม	๑. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดงานประเพณีและวันสำคัญทางศาสนา ๒. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมวันครอบครัวและวันสำคัญของชาติ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ๔. สนับสนุน ส่งเสริม กิจกรรม รณรงค์ ลด ละ เลิก อบายมุข
๓. ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ให้ประชาชน มีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ดูแล รักษา ปรับปรุง ตรวจสอบ ที่สาธารณประโยชน์

<p>๔. ดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ ให้อยู่ในสังคมเหมือนบุคคลทั่วไป</p>	<p>๑. งบประมาณสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ๒. โครงการบ้านเทิดไท้/บ้านเอื้อประชา ๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม เพื่อผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ</p>
---	---

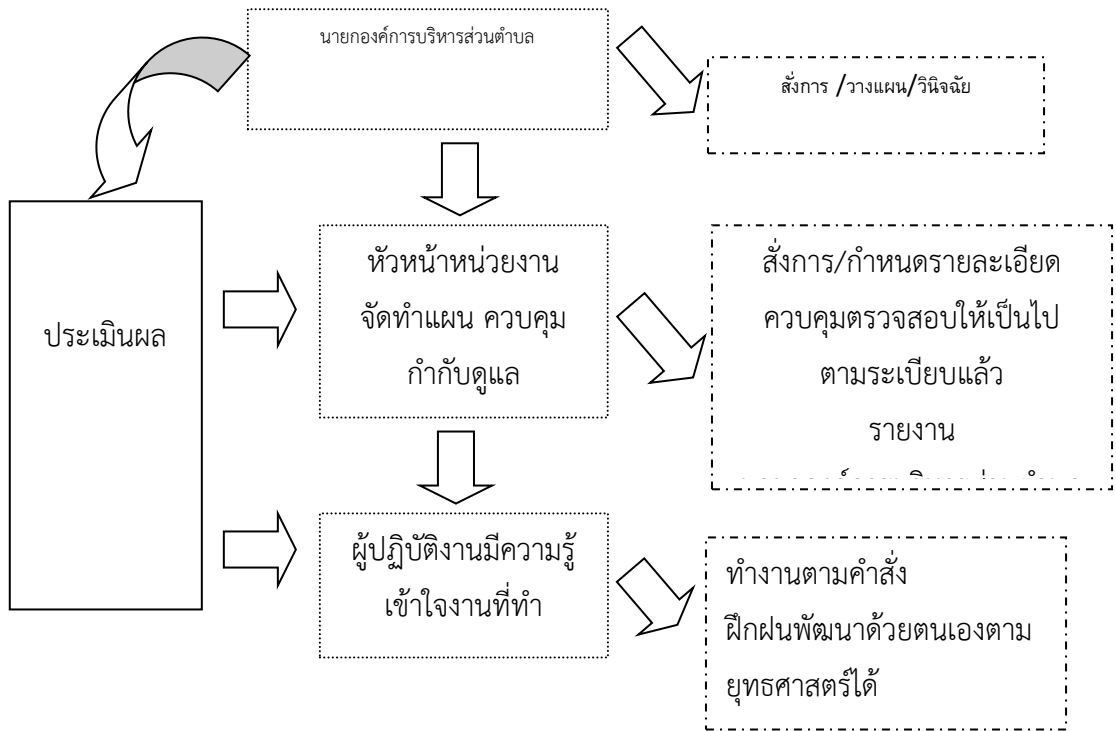
-๒๑-

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

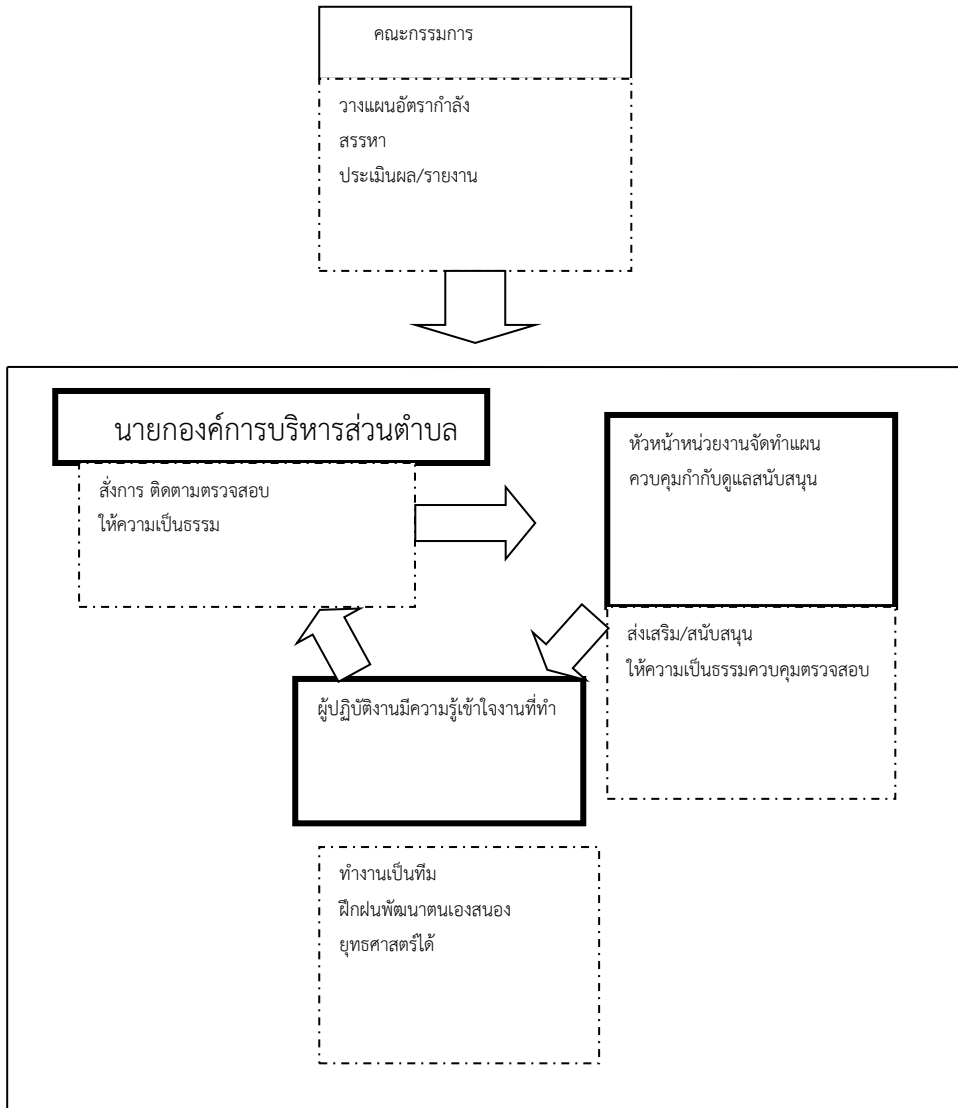
<p>กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา</p>	<p>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</p>
<p>๑. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. การฝึกอบรมและศึกษาดูงานให้กับพนักงาน ลูกจ้าง สมาชิก อบต. และผู้บริหาร</p>
<p>๒. สนับสนุนและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. ระบบบริหารงานแบบธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริม สนับสนุน ระบอบประชาธิปไตย ๓. การเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่</p>
<p>๓. สนับสนุนการบริหารบ้านเมืองที่โปร่งใสและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน</p>	<p>๑. สนับสนุน ส่งเสริม ศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำตำบล ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. การปรับปรุงภูมิทัศน์ ๔. การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>
<p>๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>๑. จัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงาน ๒. สนับสนุน ส่งเสริม ศูนย์เทคโนโลยีประจำตำบล ๓. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางราชการและการดำเนินงานของ อบต. ๔. กิจกรรมหมู่บ้านและประชาคม</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรี่ส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย โอนย้าย พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรหา ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มี ผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนา องค์กร และการยกย่อง

ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และ สาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร

ทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับ องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนหอม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น การจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงครอบคลุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนหอมได้กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็วและมีความถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลโนนหอมมีดังนี้

สำนักปลัด

- งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม

กองคลัง

- งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง

งานก่อสร้างงานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมืองงานประสานสาธารณสุขโรค

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๒.๑ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.๒ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๒.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ความรู้

๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัด

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ จัดทำแผนการจัดการความรู้(KM Action Plan) โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้(Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้Knowledge(Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะที่เรามีความรู้อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้Knowledge(Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้ภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ไม่ได้

๒. การจัดความรู้ให้เป็นระบบKnowledge(Organization) เป็นการวางโครงสร้าง ความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๓. การประมวลและกลั่นกรองความรู้Knowledge(Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกันการปรับปรุงเนื้อหาให้ก สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้Knowledge(Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศWeb Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้Knowledge(Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธีโดยกรณีเป็นExplicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ หรือ กรณีTacit knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

๗. การเรียนรู้(Learning)ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบ การเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียน ต่อเนื่อง

กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดหน่วยงาน จำต้องมีการติดตามและประเมินผลงานการวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น ต้องมีการเลือกองค์ความรู้และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือ

สารสนเทศองค์ความรู้ตัวชี้วัดที่ต้องมีหลังจากนั้นจึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กร กระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูลวัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ตัวชี้วัด เป้าหมาย ขององค์กร ทั้งนี้จะต้องขอความเห็นจากทุกคนทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ติดต่อจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการสัและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอก

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๔. ประมวลและกลั่นกรองความรู้องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นขององค์กรที่มีต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร พร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้สะดวกสบายและมีประสิทธิภาพก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดีพร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็น อย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่าง ๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดการ และพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลักจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับ ทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งไม่สามารถใช้เป็นตัวชี้ความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้ง ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑ การสร้างทีมTeam(Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง กับบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหาร ตลอดจนถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน ฝ่ายบริหารซึ่งเป็นการจัดการความรู้ในส่วนราชการและผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ห้อง หลังจากนั้นบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กรโดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำประสบการณ์เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวทีหรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีม กระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและรวบรวมองค์ความรู้โดยดำเนินการจัดทำข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ฐาน ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการเวทีที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ๆ ตลอดจนการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติการที่ครอบคลุม ถูกต้อง

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สรรคุณค่าที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๖๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย Warning (System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่ส่งชี้ของการเปลี่ยนแปลง

๕. ส่วนราชการที่ต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติผล จะต้องแสดงการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนโดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินงานที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้ในทุกกิจกรรม

๔. ด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกคน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อมแยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่รอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๕. ด้านระบบสารสนเทศ

๕.๑. ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๕.๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๕.๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อมงานการบริหารทั่วไป(การเจ้าหน้าที่) ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๖. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๖.๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นรายงานผล ติดตาม และแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๖.๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงปฏิบัติงานร่วมกัน

๖.๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๖.๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๗. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑. มีการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยให้งานบริหารทั่วไป(การเจ้าหน้าที่) จัดทำการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๘. ด้านการเงินและงบประมาณ

๘.๑. มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกองและให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๘.๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายจ่ายประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้รับทราบทุกเดือน

๘.๓. มีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๘.๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่ง โดยให้กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปรายงานการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๙. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๙.๒. จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๐. คุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนโนนหอม

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้มารับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมภายในระยะ ๓ ปี ประจำปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมเป็นไปอย่างทั่วถึงและประสิทธิภาพในการพัฒนามากยิ่งขึ้น นอกจากองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมจะจัดฝึกอบรมแล้วยังจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นต่างและตามสถาบันต่างๆที่จัดขึ้นอีกทั้งในส่วนราชการต่างๆ ภายในสังกัดได้พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการของตนเอง จึงวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่๑ ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ	๑. การพัฒนาตามสมรรถนะหลัก ๒. การพัฒนาตามสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	๑. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมในหลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและโครงการดำเนินการโดยสถาบัน องค์กร เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ อบต.โนนหอม ๒. โครงการอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติบุคลากร อบต.โนนหอม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้ คุณธรรม จริยธรรม และจิต สาธารณะ</p>	<p>๑. การฝึกอบรมให้ความรู้ ความ เข้าใจ และแนวทางปฏิบัติที่ดี ประมวลจริยธรรม ๒. การพัฒนาด้านจิตสำนึกและมี จิตสาธารณะ การจัดโครงการเชิดชูผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม</p>	<p>๑. โครงการเสริมสร้างการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒. โครงการเชิดชูเกียรติพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองห่อมเป็นผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการประชาชน ดีเด่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมี ส่วนร่วม</p>	<p>๑. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมถึง การส่งเสริมให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าว ความรู้ ๒. กิจกรรม ๕ ส ๓. การประชุมส่วนราชการภายใน ระดับกองและระดับหน่วยงาน ๔. ให้ความรู้และสร้างทัศนคติ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้ออาหารต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑โครงการสร้างองค์กรเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้ มืออาชีพ	๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๒. บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ ๑ หลักสูตร และครบทั้ง ๕ ด้าน ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี กำหนดไว้ ๓. กำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพ ความผูกพันองค์กร เช่น ระบบการ มอบหมายงานให้ตรงกับศักยภาพ ระบบค่าตอบแทนตามผลการ ปฏิบัติงาน	๑. . ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและ สัมมนาของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนหอมในหลักสูตร ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและโครงการที่ ดำเนินการโดยสถาบัน องค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.โนนหอม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพ- ใจกาย ๒. จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อ/ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ได้แก่ การบริหารจัดการการเงิน การ บริหารจัดการเวลาพัฒนาทักษะ เพื่ออาชีพเสริม ๓. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ๔. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม ความสะอาดเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ ภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความ เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของส่วนราชการ	๑. โครงการอบรมเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส ๒.โครงการปลูกผักสวนครัว ๓.โครงการออกกำลังกาย ขยับการ สบายชีวิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนา
	๕. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและในระหว่างข้าราชการด้วยกันเอง	

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาส่วนบุคคล</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 ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ อบต. โนนห่อม</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.จัดกิจกรรมอบรมส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓.การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.โนนหอม	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ อบต.โนนหอม	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติซุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- ๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

- ๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
- ๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการ เดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม เป็นผู้ดำเนินการ

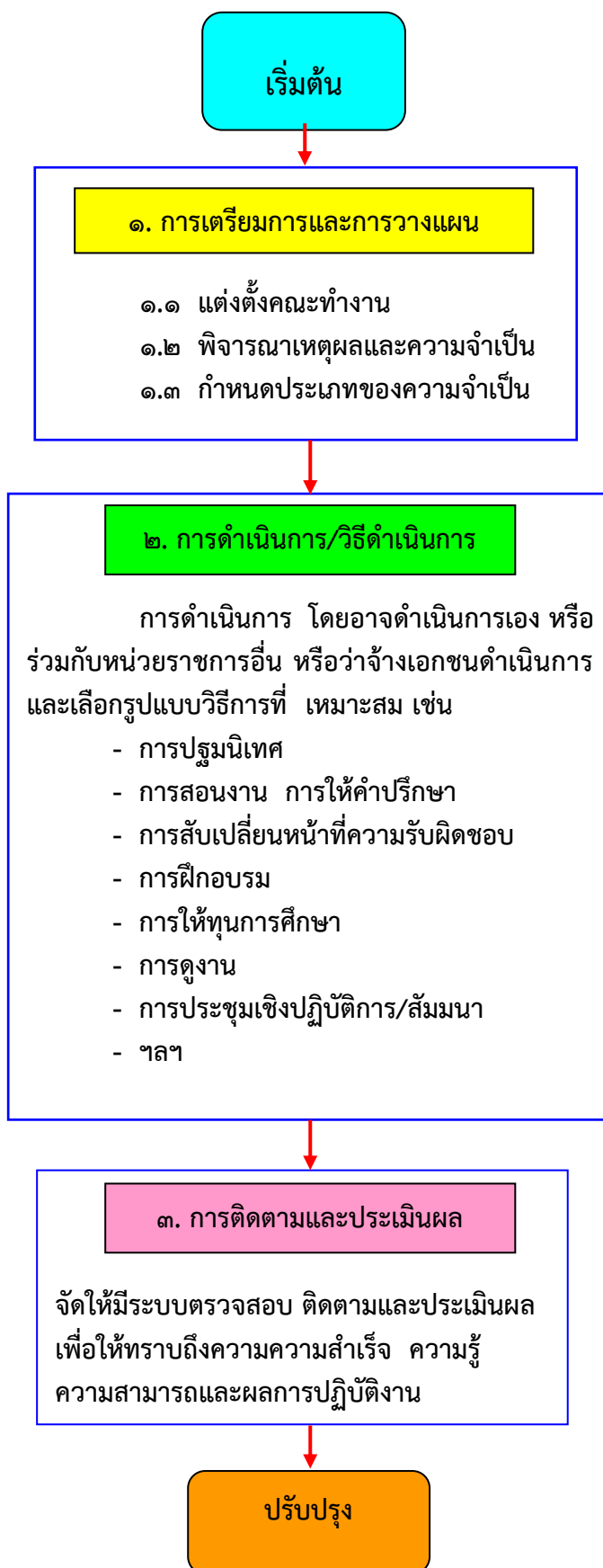
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบล โนนห้อม จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	อบรมบุคลากรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน)	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของ อบต. โนนห้อม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.-ก.ย.	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมได้รับความรู้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง
๒	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของอบต. โนนห้อม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.-ก.ย.	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมได้รับความรู้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง
๓	อบรมบุคลากรกับหน่วยงานอื่น	เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของ อบต. โนนห้อม	พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.-ก.ย.	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมได้รับความรู้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง
๔	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของอบต.และทัศนศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา.อบต.และพนักงานจ้าง	บุคลากรของอบต. โนนห้อมทุกคน	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค.-ก.ย.	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมได้รับความรู้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-สำนักงานปลัด

ที่	หลักสูตร/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕	โครงการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานราชการ	เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแข่งขันกีฬาและเป็นการออกกำลังกายอีกทั้งยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างอปท.ด้วยกัน	คณะผู้บริหารสมาชิกสภาอบต.พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างทุกคน	๖๕,๖๖๘	ต.ค.-ก.ย.	พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแข่งขันกีฬา ออกกำลังกายอีกทั้งยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง อปท.	-สำนักปลัด
๖	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	พนักงานที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	-	ต.ค.-ก.ย.	พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง
๗	ประชุมประจำเดือนและนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	เพื่อให้ส่วนราชการจัดนำเสนอผลงานประจำเดือน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน	-	ต.ค.-ก.ย.	หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	-สำนักงานปลัด -กองคลัง -กองช่าง
๘	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน	-	ต.ค.-ก.ย.	หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	-สำนักงานปลัด
๙	โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังความจำเป็นของสถานการณ์	เป็นการเพิ่มพูนการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ต.ค.-ก.ย.	ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	-สำนักงานปลัด

ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	อบรมบุคลากรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น(หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน)	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	อบรมบุคลากรกับหน่วยงานอื่น	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต.และทัศนศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	โครงการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานราชการ	๖๕,๖๖๘	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	ประชุมประจำเดือนและนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	-	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	โครงการอื่นๆที่สามารถกำหนดภายหลังความจำเป็นของสถานการณ์	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. องค์กรติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลบุคลากรของขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อมทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ