



ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ๕ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ประจำปี

คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะสนับสนุนให้เจตนาารมณดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริงจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานในหน่วยงานให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้พนักงานในหน่วยงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

กันยายน ๒๕๕๘

สารบัญ

หน้า

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๕ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒)

บทที่ ๑ ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล

- ข้อมูลทั่วไป

๑

- ข้อมูลด้านบุคลากร

๑

- หลักการและเหตุผล

๓

บทที่ ๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

๔

บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ที่เกี่ยวข้อง

๕

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๑๐

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒ ของ อบต.คูริง

๑๓

- การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

๑๗

- แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๑๘

ภาคผนวก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

บทที่ ๑
ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

ทิศเหนือ	ติดกับ ตำบลหงษ์เจริญ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ทิศใต้	ติดกับ ตำบลท่าแซะ และตำบลท่าข้าม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันออก	ติดกับ ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบล รั้วรอบ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

๑.๒ เนื้อที่

๕๖.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๕,๕๐๐ ไร่

๑.๓ ภูมิประเทศ

เป็นที่ราบทอดยาวจากคลองท่าแซะฝั่งตะวันตกสู่ที่สูง ภูเขาสิ้นสุดที่คลองรั้วรอบ

๑.๔ ประชากร

ประชากร ๓,๖๑๒ คน เป็นชาย ๑,๘๓๑ คน เป็นหญิง ๑,๗๘๑ คน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน		รวม	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านใหม่พัฒนา	๑๖๗	๑๖๓	๓๓๐	๑๒๒
๒	บ้านใหม่อุดม	๒๒๐	๒๑๖	๔๓๖	๑๘๕
๓	บ้านวังมะปราง	๔๔๖	๔๓๖	๘๘๒	๒๔๕
๔	บ้านท่าลานทอง	๒๘๑	๒๖๓	๕๔๔	๒๓๙
๕	บ้านทุ่งกระทิงทอง	๑๗๖	๑๘๖	๓๖๒	๑๓๖
๖	ช่วยอนันต์	๓๐๘	๓๒๔	๖๓๒	๒๒๕
๗	ยี่ลาน	๒๒๖	๑๙๙	๔๒๕	๑๘๐
รวม		๑,๘๓๑	๑,๗๘๑	๓,๖๑๒	๑,๓๐๕

ข้อมูล ณ เดือน เมษายน ๒๕๕๘

๒. ข้อมูลด้านบุคลากร

๒.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงได้กำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง คือ

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- ๑.๔ งานกาณ์เจ้าหน้าที
 ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน
 ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงิน
 ๒.๒ งานบัญชี
 ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. ส่วนโยธา

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
 ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

และมีกรอบอัตรากำลัง ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักบริหารงาน อบต.๘ (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต.๗ (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ๗ (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (ตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนโยธา (๐๕)								
เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๕ (หัวหน้าส่วนโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยช่างโยธา (ตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

๓. หลักการและเหตุผล

๑. บ่มเพาะ ปลูกฝัง และเสริมสร้างให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๒.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๒.๓ ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมองหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๒.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๒.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูริงจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคูริงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

หลักการ

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีคุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์

บุคลากรมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

พันธกิจ

เสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะ ปฏิบัติราชการอย่างใสสะอาด ตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

เป้าประสงค์

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริงอันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน โดยสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่ได้ดำเนินการของแต่ละตำแหน่งงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๘

ในบริบทของประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศ และระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศ ในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ซึ่งมีแนวยุทธศาสตร์และนโยบายในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ (Internal Process)

เป้าหมายของการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ๓ ประเด็น

๑. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
๒. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรภาครัฐที่มุ่งหวัง

๑. มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) โดยมีสมรรถนะในการทำงาน ดังนี้
 - ๑.๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ โดยทำงานทั้งเชิงรุก และเชิงรับ โดยจัดทำยุทธศาสตร์ร่วมของหน่วยงาน รักษาสมดุล รักษาประโยชน์ของภูมิภาค
 - ๑.๒ ทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อติดตามสถานการณ์ของหน่วยงานตลอดเวลา
 - ๑.๓ มีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติ รู้เขา รู้เรา ในประชาคมอาเซียน รวมไปถึงสิ่งที่ควรทำ ไม่ควรทำในวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน รู้ในแง่ยุทธศาสตร์องค์กร ผลกระทบจากนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน และรู้ทักษะต่างๆ เช่น การเจรจา การประชุมต่างๆ และมีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการทำงาน เข้าใจและปรับใช้วิธีการทำงาน ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลระดับภูมิภาค
๒. มีความเป็นนานาชาติ (International)
 - ๒.๑ มีความเป็นกว้างทางความคิด คิดเชิงบวกกับบริบทนานาชาติ ตัวอย่างคือ การเห็นประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี รู้หลักสากลนิยมมากพอที่จะสามารถสร้างสมดุล ระหว่างผลประโยชน์ของประเทศ
 - ๒.๒ มีความคิดเชิงบวก เห็นประโยชน์ในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน สร้างสมดุล ในการรักษาความสัมพันธ์กับประเทศสมาชิก และประเทศมหาอำนาจ เคารพในความแตกต่าง และความหลากหลายของประชาคม
 - ๒.๓ มีทักษะในการทำงานในบริบทสากล พูด เขียน อ่าน ภาษาอังกฤษและภาษา

ประเทศเพื่อนบ้าน เข้าใจวัฒนธรรม ธรรมเนียม การเจรจากับประเทศสมาชิก มีความยืดหยุ่นในผลประโยชน์ของประเทศ ขณะเดียวกันก็ยึดหยุ่นตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

๓. มีความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator)

๓.๑ มีภาวะผู้นำเชิงรุก มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำภาคส่วนอื่นๆของสังคม

ตระหนักและเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียม เพื่อให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของประเทศ และเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการแข่งขัน

๓.๒ การบริการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐานในการให้บริการในระดับมาตรฐานสู่สากล โปร่งใส ปลอดภัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ

๔. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

๔.๑ มีการตื่นตัวในการรับรู้เกี่ยวกับอาเซียนทั้งในวงกว้างและในเชิงลึก

๔.๒ สามารถคิด ริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางในการลดอุปสรรคและความเสี่ยงได้

๑.๒ แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ

๑. การบริหารงานภาครัฐที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคนที่ดีเหมาะสม และมีการบริหารจัดการที่ดี

๒. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน

๓. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้อง เกิดความคุ้มค่าและตรงตามภารกิจของรัฐและความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนา

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ตามมติ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชุมพร (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๒)

๑. ยุทธศาสตร์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง ลงทะเบียนทางหลวงท้องถิ่น ถนนที่ อปท.ควรดำเนินการ โดยระบุค่าพิกัดทางภูมิศาสตร์ เพื่อจะได้ทราบว่าจะถนนอยู่ที่ใด มีสภาพอย่างไรและต้องปรับปรุงเมื่อใด

แนวทางที่ ๒ แนวทางการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ บริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง โดยระบุพิกัดทางภูมิศาสตร์ เพื่อวางแผนบำรุงรักษาและซ่อมแซม แหล่งน้ำ การเกษตร อีกทั้งป้องกันการดำเนินการในพื้นที่ซ้ำซ้อน

แนวทางที่ ๓ แนวทางการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ แนวทางการส่งเสริมอาชีพ เน้นกลุ่มแรงงานนอกระบบ

แนวทางที่ ๒ แนวทางสวัสดิการสังคม

- การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพ สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม
- การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการ สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม
- การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน อาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน

- การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย
- งานสิทธิมนุษยชน การรักษาสีที่ประชาชนควรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางที่ ๓ แนวทางการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบโดยการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย

แนวทางที่ ๔ แนวทางการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางที่ ๑ แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตย พัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง จัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ

แนวทางที่ ๒ แนวทางการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม ประenomข้อพิพาทและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

แนวทางที่ ๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อลดความสูญเสียจากสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้น

- ส่งเสริมความรู้ในการจัดการสาธารณภัย
- ชักซ้อมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ในการช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย

แนวทางที่ ๔ แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อย สำรวจจุดที่เกิดเหตุร้าย ภัยจากกลุ่มมิจฉาชีพและหามาตรการป้องกัน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ แนวทางการส่งเสริมการลงทุน สร้างแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในชุมชนเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๒ แนวทางการส่งเสริมการเกษตร ให้ความรู้ทางวิชาการ จัดตั้งกลุ่มเกษตรกรจำหน่ายผลิต หาพันธุ์พืช และการบำรุงรักษาดิน

แนวทางที่ ๓ แนวทางการพาณิชยกรรม หาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการค้าขายและมาตรการสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่กลุ่มผู้ค้าขาย

แนวทางที่ ๔ แนวทางด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวที่ไม่ก่อผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาป่าและน้ำแบบบูรณาการ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ แนวทางการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ให้แก่คนในท้องถิ่น

แนวทางที่ ๒ แนวทางการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและรักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

แนวทางที่ ๓ แนวทางการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

แนวทางที่ ๑ แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง

- เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม
- สร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน
- รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แนวทางที่ ๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๘. ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- แนวทางที่ ๑ แนวทางพัฒนากลุ่ม อปท. ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศ เพื่อนบ้าน
- แนวทางที่ ๒ แนวทางส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม
- แนวทางที่ ๓ แนวทางส่งเสริมด้านการค้าการลงทุน
- แนวทางที่ ๔ แนวทางส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- แนวทางที่ ๕ แนวทางส่งเสริมด้านการศึกษา
- แนวทางที่ ๖ แนวทางส่งเสริมด้านสาธารณสุข
- แนวทางที่ ๗ แนวทางส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๘ แนวทางส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

๑.๖ นโยบายการบริหารราชการของผู้บริหาร

๑. นโยบายการพัฒนาทางด้านการเมืองการบริหาร

๑.๑. การดำเนินกิจกรรมทางการเมือง จะให้กระบวนการในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารตามสิทธิที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

๑.๒ การบริหารงานจะยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๕๒ ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการประชาชน เช่นโครงการ Internet ตำบล ซึ่งปัจจุบันได้เปิดบริการประชาชนแล้ว

๑.๔ ให้มีการบริหารงานงบประมาณเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อประโยชน์และโอกาสของประชาชน

๑.๕ ปรับปรุงการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายการพัฒนาคนทางด้านสังคม

๒.๑ ด้านการศึกษา

- สนับสนุนการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
- สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพ โดยชุมชน

ท้องถิ่น

- สนับสนุนโภชนาการให้กับนักเรียนก่อนปฐมวัยถึงประถมวัยทุกโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการด้านสมอง สติปัญญา และร่างกาย

- สนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบล

๒.๒ ด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

- สนับสนุนการอนุรักษ์และส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ สนับสนุนการจัดกิจกรรมงานประเพณีต่าง ๆ เช่น งานประเพณีทำบุญวันขึ้นปีใหม่วันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

- เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของวัด โรงเรียน ชุมชนและครอบครัว ในการป้องกันปัญหาเสพติดและอบายมุข

- สนับสนุนการอบรมจริยธรรมด้านศาสนา

๒.๓ ด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกายแก่องค์กรชุมชน และโรงเรียนเพื่อความสามัคคีและเพื่อการแข่งขัน

- สนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- สนับสนุนให้ ประชาชนจัดตั้งกลุ่ม เพื่อจัดกิจกรรมออกกำลังกายโดยใช้หลัก“สุขภาพดี ไม่มีขาย อยากได้ต้องออกกำลังกาย” โดยองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นผู้ประสานงานให้การสนับสนุนทุกกลุ่มอายุให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ห่างไกลอบายมุข โดยเฉพาะ ยาสูบ และผู้สูงอายุ

- จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาการเจ็บป่วยของประชาชน ในเขตตำบลอันเนื่องจากโรคติดต่อต่าง ๆ

๒.๔ ด้านการพัฒนาชุมชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตนเอง จัดทำโครงการต่าง ๆ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น โครงการนำบ้านนำมอง

- พัฒนาและปรับปรุงการบริหารและดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นอย่างดีที่เป็นตัวแทนของหมู่บ้านอย่างแท้จริง เพื่อนำความต้องการและปัญหาของหมู่บ้านมา ประสานกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนำข่าวสารและบริการสู่หมู่บ้าน โดยยึดหลัก“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา”

- สร้างความเข้มแข็งให้ หมู่บ้าน โดยป้องกันและปราบปรามปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่จะเข้าสู่หมู่บ้าน

๓. นโยบายด้านพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพอิสระให้กับประชาชนในเขตตำบล ตามความสนใจ มีการพัฒนาระบบการผลิต เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ เพื่อพัฒนาเป็นผู้ประกอบการ และพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของตำบลครั้งต่อไป

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้หลักการหรือวิธีการวิเคราะห์ แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ได้ผลน่าเชื่อถือด้วยการกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นอุปสรรค (Threats) ที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐ

๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดอย่างไร มีจุดแข็งและจุดอ่อน อะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร และมีประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการพัฒนางานด้านนี้บ้าง โดยมีหลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

จุดแข็ง (Strengths : s)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๕. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๘. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายขนาดใหญ่ขึ้น
๙. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายใน

สำนักงาน

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

ประสิทธิผล

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๔. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๕. ไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่ได้มาตรฐาน เกิดการไม่ยอมรับของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๘. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๙. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๑๐. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๑๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย
๑๒. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๓. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

๑๔. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๕. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Treat : T)

๑. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างทางความคิด นำมาซึ่งความขัดแย้งส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรไม่กล้าตัดสินใจนำเสนอความคิดและแนวทางในการปฏิบัติใหม่ๆ
๒. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้วางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๔. ส่วนราชการภายในให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๕. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ Cost – benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecard) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นจุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) พบว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๔ ยุทธศาสตร์

- (๑) การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- (๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสังกัดที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และได้รับการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลตามความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. กำหนดและประเมินขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทสายงานและระดับตำแหน่ง
๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ระยะเวลา ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามกลุ่มประเภทสายงาน
๓. มีการวางระบบและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
๔. มีการติดตามประเมินผลบุคลากรเมื่อมีการได้รับการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา
๓. การติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ระยะเวลา ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไว้ในแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรม
มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด
๒. ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ระยะเวลา ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด	<p>๑. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>
กลยุทธ์ที่ ๒	กำหนดหลักเกณฑ์และรอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	<p>๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร, ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นและของข้าราชการ</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดตามประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรม</p>
ระยะเวลา	๒๕๕๘ – ๒๕๖๒
ตัวชี้วัด	<p>๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร, ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นและของข้าราชการ มีความเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำของอปท.</p> <p>๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดประมวลจริยธรรม</p>
กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม
มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	<p>๑. จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๒. จัดให้มีโครงการหรือฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร</p> <p>๓. จัดให้มีการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาล</p>
ระยะเวลา	๒๕๕๘ – ๒๕๖๒
ตัวชี้วัด	<p>๑. มีการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๒. ร้อยละ ๖๐ มีการจัดทำโครงการหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๓. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลของรัฐ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

วัตถุประสงค์	เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ
กลยุทธ์ที่ ๑	การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ	<p>๑. เร่งรัด/ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยจัดให้มีการฝึกอบรม</p>

และพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๒. บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะเวลา

๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของแต่ละด้าน

กลยุทธ์ที่ ๒

การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการหรือผ่านเกณฑ์การประเมิน

ระยะเวลา

๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด

๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. ผ่านเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรพร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

วัตถุประสงค์

บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ แนวทางการปรับปรุง พัฒนา คุณภาพชีวิตของตนและสร้างจิตสำนึกในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และบุคคลภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๑

พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นกับบุคลากรในสังกัด

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น (๑) การคิดเชิงบวก (๒) การบริหารเวลา (๓) การพัฒนาจิต (๔) การทำงานเป็นทีม

๒. บุคลากรสามารถได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกคนทุกระดับ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นและเหมาะสม

ระยะเวลา

๒๕๕๘ – ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนา

๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

กลยุทธ์ที่ ๒

พัฒนาระบบเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในส่วนราชการ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดสวัสดิการบ้านพัก จัดทุนการศึกษา ให้ข้าราชการและบุตร เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ฯลฯ

๒. สำรวจการมีส่วนร่วมของบุคลากร

๓. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและมีเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่

	ประพุดิตตามวินัย
ระยะเวลา	๒๕๕๘ – ๒๕๖๒
ตัวชี้วัด	๑. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของส่วนราชการ ๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ดีและเกณฑ์การลงโทษบุคลากรที่ไม่ประพุดิตตามวินัย

๔. การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในหน่วยงาน เป็นการสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเนื่องจากมีมาตรการเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารแผนการพัฒนาสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายของหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ไปสู่การปฏิบัติอย่างประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ กล่าวคือ

๑. ให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำหน้าที่เป็นผู้วางยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงาน การให้คำแนะนำ ปรีกษา การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๒. ให้ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาระบบงานและการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำงานร่วมกับคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในภาพรวม

๓. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องอาศัยการลงทุนทั้งแง่ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการให้บริการประชาชนและการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น ฉะนั้น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นอย่างเพียงพอจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

แผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพ บุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากร ในส่วนต่างๆ ให้มี คุณภาพและค่านิยม สร้างสรรค์ สามารถ สร้างวัฒนธรรมการ ทำงานแบบใหม่และ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะของแต่ละ บุคคลตามความ จำเป็น	๑.การพัฒนาขีด สมรรถนะและ พัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร ๒.กำหนดประเมินขีดความสามารถ และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้ สอดคล้องกับกลุ่มประเภทสายงาน และระดับตำแหน่ง ๓.วางระบบและดำเนินการพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะตามความ จำเป็น	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๒.ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามกลุ่ม ประเภทสายงาน ๓.มีการวางระบบและ ดำเนินการพัฒนา บุคลากร ๔.มีการติดตามและ ประเมินผลบุคลากร เมื่อมีการได้รับการ พัฒนา	๑.๑โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๑.๒ โครงการ ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ๑.๓ โครงการ ฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ๑.๔ โครงการ สัมมนาผู้บริหาร/ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี
		๒.การพัฒนา ความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนการ พัฒนาบุคลากร ๒.การติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อ ประโยชน์ในการพัฒนา	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลไว้ใน แผนการพัฒนา บุคลากร ๒.ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	๑.แผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล ได้แก่ โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร นายก อบต., รอง นายก อบต., เลขานุการนายก อบต.,สมาชิกสภา ท้องถิ่น และ พนักงานส่วนตำบล ตามแผนการ ดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรท้องถิ่น	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่บุคลากร	เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนดีมีความ ซื่อสัตย์สุจริต มี คุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัย	๑. ส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรให้ มีความซื่อสัตย์ สุจริตมีคุณธรรม และจริยธรรม	๑. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด ๒. ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่บุคลากร โดยอาศัย แนวทางการพัฒนาตามพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการบริหารจัดการภาครัฐแนว ใหม่ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑. จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมและพัฒนา ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี
		๒. กำหนด หลักเกณฑ์และ รอบมาตรฐานทาง คุณธรรมและ จริยธรรม	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร, ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภา ท้องถิ่นและของข้าราชการ ๒. การติดตามประเมินผลการ กระทำผิดตามประมวลจริยธรรม ทางคุณธรรมและจริยธรรม	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑. ประมวลจริยธรรมมี ความสอดคล้องกับ ประกาศของ ก.ค. ๒. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มีการติดตาม ประเมินผลการกระทำ ผิดประมวลจริยธรรม	๑. ประมวล จริยธรรมของ ข้าราชการการเมือง ฝ่ายบริหาร ๒. ประมวล จริยธรรมของ ข้าราชการการเมือง ฝ่ายสภาท้องถิ่น ๓. ประมวล จริยธรรมของ ข้าราชการ	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
		๓.เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม	๑.จัดให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๒.จัดให้มีโครงการหรือฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากร ๓.จัดให้มีการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาล	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.มีการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๒.ร้อยละ ๖๐ มีการจัดทำโครงการหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๓.ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ บุคลากรได้รับการส่งเสริมเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลของรัฐ	๑.โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับบุคลากร	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและ ขวัญกำลังใจ	เพื่อให้บุคลากรมี การพัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะใน การปฏิบัติงานให้ เป็นไปตาม มาตรฐานการปฏิบัติ ราชการ ซึ่งเป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยมี การกำหนด ประโยชน์ตอบแทน อื่นเป็นการสร้าง แรงจูงใจและขวัญ กำลังใจ	๑.การเพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากร	๑.เร่งรัด/ส่งเสริมให้มีการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรโดยจัดให้มีการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๒.บุคลากรมีการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.บุคลากรได้รับการ พัฒนาประสิทธิภาพ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒.บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานการ ปฏิบัติราชการไม่น้อย กว่าร้อยละ ๖๐ ของ แต่ละด้าน	๑.แผนพัฒนา บุคลากร ได้แก่ ๑.๑โครงการ ประชุมประจำเดือน ๑.๒โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ หลักสูตรเกี่ยวข้อง กับหน้าที่รับผิดชอบ แต่ละตำแหน่ง ๒.การตรวจรับรอง มาตรฐานการปฏิบัติ ราชการและนิเทศน์ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ทุกส่วนราชการ	ทุกปี
		๒.การสร้าง แรงจูงใจและขวัญ กำลังใจ	๑.ส่วนราชการมีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒.บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติ ราชการหรือผ่านเกณฑ์ประเมิน	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.ส่วนราชการมีการ กำหนดประโยชน์ตอบ แทนอื่นในข้อบัญญัติ ๒.ผ่านเกณฑ์การ ประเมินมาตรฐานการ ปฏิบัติราชการ แต่ละ ด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑.ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒.โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ตรวจรับรอง มาตรฐานการปฏิบัติ ราชการและนิเทศ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กลยุทธ์	มาตรการ/ แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	โครงการ/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร ที่พร้อมอุทิศเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	บุคลากรตระหนัก ถึงบทบาทหน้าที่ แนวทางการ ปรับปรุง พัฒนา คุณภาพชีวิตของ ตน สร้าง สภาพแวดล้อมการ ทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตน ได้อย่างเหมาะสม ต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กรและ บุคคลภายนอก	๑.พัฒนา เสริมสร้าง ความรู้เรื่องการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่เหมาะสม และจำเป็นกับ บุคลากรท้องถิ่น	๑.จัดทำหลักสูตรและ ดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น (๑) การคิดเชิงบวก (๒) การ บริหารเวลา (๓) การพัฒนา จิต (๔) การทำงานเป็นทีม ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิตทุกคนทุกระดับ โดยกำหนดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามความ จำเป็นและเหมาะสม	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.มีการจัดทำหลักสูตรและมีการ ดำเนินการพัฒนา ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	๑.แผนพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โครงการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับ บุคลากร	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี
		๒.พัฒนาระบบ เพื่อให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ ดี	๑.มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีในส่วนราชการ เช่น การ แข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดทุนการศึกษาให้ ข้าราชการและบุตร เงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราว ฯลฯ ๒.สำรวจการมีส่วนร่วมของ บุคลากรท้องถิ่น ๓.มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรท้องถิ่นที่ดีและมี เกณฑ์การลงโทษบุคลากร ท้องถิ่นที่ไม่ประพฤติตามวินัย	๒๕๕๘-๒๕๖๒	๑.มีการจัดทำโครงการส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีของส่วนราชการ ๒.บุคลากรท้องถิ่นมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓.มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรท้องถิ่นที่ดีและเกณฑ์การ ลงโทษบุคลากรท้องถิ่นที่ไม่ ประพฤติตามวินัย	๑.อบรมและศึกษาดูงาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนการ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ๒.ทุนการศึกษาเพื่อศึกษา ต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ๓.การแข่งขันกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ ๔.การสอนงาน การให้ คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นๆ	สนง.ปลัด อบต.	ทุกปี