แผนพัฒนาบุคลากร

รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการ อย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแสง ทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และ บรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการ บริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้ใช้กรอบแนว ทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อัน จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

สารบัญ

หน้า

เรื่อง

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์

เป้าหมายการพัฒนา

ขอบเขตและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๓

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา

การติดตามและประเมินผล

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๓

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สมารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ส่วนที่ ๒

๑.วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตาม หลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้ การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของ ส่วนรวม

๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
- หัวหน้าสวนราชการ กรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๓.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓ พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๓.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔.วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

" มุ่งความเป็นเลิศของงาน บริการอยู่เป็นนิจ เศรษฐกิจพอเพียง ประสานเครือข่ายชุมชน พัฒนาคนให้อยู่ดี กินดี "

<u>ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง</u>

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. **<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>**

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ด้านการคมนาคมและการขนส่ง

- ทางบก
- ทางน้ำ

๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค

- แหล่งน้ำ / ระบบประปาชนบท

๑.๓ ด้านการผังเมือง

๑.๔ ด้านการควบคุมอาคาร

๑.๕ ด้านการควบคุมการถมดินในหมู่บ้าน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ ด้านงานสวัสดิการสังคม

- การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ ด้านการศึกษา

- การจัดการศึกษาในระบบ
- การจัดการศึกษานอกระบบ
- การศึกษาตามอัธยาศัย
- การศึกษาภายในครัวเรือนและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๔ ด้านการสาธารณสุข

- การสาธารณสุข และการรักษาพยาบาล
- การป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ

๒.๕ การส่งเสริมการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพประชาชน

๓.๒ การส่งเสริมและอำนวยความเป็นธรรมแก่ประชาชน

๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยประสานงานอาสาสมัคร สอดส่องดูแลความผิดปกติของชุมชน

๓.๕ การป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนางานด้านการค้าและการลงทุน

๔.๒ การพัฒนางานด้านการท่องเที่ยว

๔.๓ การพัฒนางานด้านการกีฬา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ทางการพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๒ การแก้ไขปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม

๕.๓ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การพัฒนางานด้านการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ การพัฒนางานด้านอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และวัฒนธรรม

๖.๓ การพัฒนางานด้านการอนุรักษ์ ทำนุบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การพัฒนางานด้านขีดความสามารถ สมรรถนะ บุคลากรท้องถิ่นให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

๗.๒ การพัฒนางานด้านระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๗.๓ การพัฒนางานด้านระบบการติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๔ การพัฒนางานด้านระบบบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ

๗.๕ การพัฒนางานด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย อย่างครบวงจร

๗.๖ การพัฒนางานด้านสร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

พันธกิจ (Mission)

๑. เน้นการจัดระบบสาธารณูปการ และสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายการให้สวัสดิการดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ฯลฯ

๓. เน้นการทำงานตามหลักธรรมมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีรายได้พอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. สนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๖. พัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากร การจัดเก็บภาษี การให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วม และเข้าใจในหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

๘. เน้นการบริหารจัดการ และการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (Goal)

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคเพียงพอ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

๒. ประชาชนใช้ชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีรายได้พอเพียง มีเศรษฐกิจที่มั่นคง

๓. มีระบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๔. ประชาชนมีการศึกษาดี มีการสืบทอดศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๕. สังคมมีความเข้มแข็ง อยู่ดี มีสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมมาภิบาล

๗. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงาม และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

จุดแข็ง (Strenght)

๑.ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นที่ตั้งของการบริการสถานที่ท่องเที่ยว ส่วนราชการ สถานศึกษา ส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นต้น

๓. มีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง สมัครสมานสามัคคี

๔. มีวัดโพธิ์ชัยศรีที่เป็นแหล่งทัศนศึกษาดูงานที่มีชื่อเสียง มีวัดเจติยาคีรีวิหาร (วัดภูทอก) เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีภูมินิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นตำบลที่น่าอยู่ น่าอาศัย น่าท่องเที่ยว

๖. มีโรงเรียนในพระราชดำริ เช่น โรงเรียนบ้านนาคำแคน,โรงเรียนกัลยาณิวัฒนา ๒ ได้ส่งเข้าประกวดโรงเรียนพระราชทานระดับภาค

๗. มีชมรมผู้สูงอายุ เกี่ยวกับรำไม้พลองที่ชื่อเสียงระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

๘. มีบ้านคำแคนพัฒนาเป็นหมู่บ้านมั่งมีศรีสุข

๙. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับรางวัลระดับจังหวัดระดับภาค และระดับประเทศ คือบ้านแสงเจริญ หมู่ที่ ๘,บ้านคำแคนพัฒนา หมู่ที่ ๖,บ้านเกษมสามัคคี หมู่ที่ ๙

๑๐. เป็นตำบลแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมสุขภาพ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ดังนี้

๑. ปัญหาการจราจร สืบเนื่องจากถนนหนทางในการคมนาคมสัญจรไป - มา ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เช่น ยังมีถนนลูกรังเพื่อการเกษตรหลายเส้นให้รอการปรับปรุง

๒. ยังขาดการบริหารจัดการที่ดีในการให้ความดูแลและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวเชิงระบบนิเวศวิทยา (วัดเจติยาคีรีวิหาร)

๓. มีงบประมาณในการพัฒนาองค์กรค่อนข้างจำกัด

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงขาดการสนับสนุนงบประมาณในการกำหนดโครงการขนาดใหญ่

โอกาส (Opportunities = O)

๑. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคต่างๆให้ดีขึ้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล โดยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. มีทุนทางธรรมชาติที่เหมาะสมในการพัฒนา

๔. มีการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยิ่งใหญ่

๕. เป็นตำบลแห่งการส่งเสริมสุขภาพ ครอบคลุมทั้ง ๙ หมู่บ้าน ทำให้ประชากรมีสุขภาวะที่ดี สุขภาพแข็งแรง นำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของประชาชนนอกพื้นที่

๖. มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างจริงจัง มีการอนุรักษ์ทรัพยากรร่วมกัน

๗. จัดทำผลิตภัณฑ์ (เสื้อสัญลักษณ์ภูทอก) ประจำแหล่งท่องเที่ยว

๘. มีแนวโน้มที่จะเป็นตำบลแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน

๙. มีแนวโน้มที่จะเป็นศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์ให้บริการอินเตอร์เน็ตตำบล

๑๐. มีแนวโน้มที่จะยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

๑๑. มีแนวโน้มที่จะสร้างโครงการมัคคุเทศน้อยได้

อุปสรรค (Threat = T)

๑. จากสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นอย่างมาก

๒. บุคลากรในหน่วยงานขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีจำนวนน้อยและปฏิบัติงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

๓. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการมีส่วนร่วม

๔. ประชาชนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร

การวิเคราะห์องค์กรในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จะสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่ดีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารจัดการ

๒. การให้บริการประชาชน ระบบข้อมูลข่าวสารของ อบต.

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่นและบุคคลภายนอกในการบริหารงาน

๔. การอุดหนุน/สมทบหน่วยงานราชการอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ตามอำนาจหน้าที่

๕. การพัฒนาปรับปรุง จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานและค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งจะกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงได้ โดยได้วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่ดี และอ้างอิงจากแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อบต.นาแสง ดังนี้

การวิเคราะห์องค์กร SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Sternths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลการโดยการอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาอบรม

๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษาและ ในเขตพื้นที่

๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานได้ศึกษาต่อ

๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน

๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายใน สำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

๖. อบต.ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย

๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑ ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร

๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ

๓.ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ

๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการ จัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับ องค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน

๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)

๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)

๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)

๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความ ต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิต ของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่ มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ ๑ การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานใหม่

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยยึดค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตอบสนองความต้องการของประชาชน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถตรวจสอบผลงานได้

เป้าหมาย

๑. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเป็นตัวอย่างของการเป็นคนเก่งและคนดี

๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานใหม่

๓. สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔. มีหัวข้อวิชาเกี่ยวกับค่านิยมสร้างสรรค์และวัฒนธรรมฯ ในหลักสูตรการฝึกอบรม

๕. สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือ

๖. วางเงื่อนไขให้ส่วนราชการต่างๆ นำระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง โดยให้ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

๗. ให้แต่ละส่วนราชการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพ มาตรฐานในการให้บริการและการพัฒนาองค์การ

๘. ปรับเปลี่ยนระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการให้มีความทันสมัยมากขึ้น

๙. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดให้มีการเจรจา และทำข้อตกลงว่าด้วย ผลงานประจำปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามและประเมินผล ทุกสิ้นปี และถือเป็น เงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้ค่าตอบแทนหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. ให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนดำเนินงาน/โครงการต่างๆ อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

๑๑. ในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และตัวชี้วัด การจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน รวมถึงการติดตาม ประเมินผลนั้น ให้มีกระบวนการปรึกษาหารือ การสำรวจและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และ/หรือการเปิดให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรง

๑๒. การปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการให้บริการประชาชน ให้แต่ละส่วนราชการเสนอ แผนการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่ล้าสมัย และไม่มีความจำเป็นโดยเฉพาะการมอบอำนาจการอนุมัติอนุญาต และการ สั่งการต่างๆ

๑๓. ให้มีการจัดทำแนวทางและคู่มือการบริหารราชการที่ดี

ยุทธศาสตร์ ๒ การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง

เป้าหมาย

๑. เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

๒. ผู้นำหน่วยงานต้องเป็นต้นแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักตามที่กำหนดในระบบ นักบริหารระดับสูง

๔. มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องที่เกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน

๕. ติดตามประเมินผลสมรรถนะของนักบริหาร

ยุทธศาสตร์ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่บุคลากรของหน่วยงานในแต่ละระดับ

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างระบบกลไกการพัฒนาและสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของ บุคลากร

เป้าหมาย

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒. ดำเนินการกำกับ ดูแลและการพัฒนาบุคลากร

๓. ติดตามและประเมินผล

๔. สร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนรู้ ของบุคคลด้วยวิธีการหลากหลาย

๕. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ถูกต้อง

๖. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

๗. กำหนดระยะเวลา สำหรับการพัฒนาข้าราชการ

๘. ติดตามและประเมินผล

๙. เปิดโอกาสและจูงใจ ให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้

๑๐. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๑. ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิ- ภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑๒. บุคลากรทุกคนต้องพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน

๑๓. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางกำหนด และจัดเตรียม งบประมาณในการ พัฒนาให้เพียงพอในเพื่อการพัฒนาบุคลากร

๑๔. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาหารือและร่วมมือกันทุกปีเพื่อหาแนวทางการขอความช่วยเหลือด้านวิทยาการใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาข้าราชการ

๑๕. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประสานในการหาแนวทางวิธีการและสร้างความร่วมมือให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์๔ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการ

วัตถุประสงค์

ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะและความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง ดำเนินการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของการบริหารราชการในทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีความเป็นเอกภาพ รวมทั้งสามารถ บูรณาการเพื่อเชื่อมโยงการทำงานในมิติและส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน

เป้าหมาย

๑. มุ่งเน้นการจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินในเชิงบูรณาการ ทั้งระหว่าง หน่วยงานและส่วนราชการภายใน โดยให้มีลักษณะแบบเมตริกซ์และจัดให้มีกลไกประสานการทำงานร่วมกัน

๒. ให้มีการทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กร ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

๓. ทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง และพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารราชการ เพื่อให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง

๔. ทบทวนระบบการบริหารบุคคลในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง และอัตรากำลังขององค์กร และหลักการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์๕ การสร้างระบบบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

ทบทวนและออกแบบระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีความหลากหลายในรูปแบบการจ้างงาน ผลิตผล/คุณภาพและพัฒนาขีดความสามารถของ ข้าราชการที่มีอยู่ ปรับปรุงระบบการประเมินผล บุคคล และเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีความสามารถสูงจากภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการในระดับต่างๆ ได้โดยง่าย

เป้าหมาย

๑. เร่งสรรหาบุคลากรผู้มีความสามารถสูงให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาระบบราชการ

๒. พิจารณาความเป็นไปได้ของการนำระบบการเลือกสรรระบบเปิดที่เน้นหลักสมรรถนะ การบริหารจัดการมาใช้กับผู้บริหารระดับสูงทุกตำแหน่ง

๓. เพิ่มผลิตภาพของบุคลากร โดยให้มีการจัดทำเป้าหมายการทำงาน ขีดความสามารถ และการประเมินผล สัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบมากขึ้น

๔. ให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์

๕. พัฒนากลไกและกระบวนการในการรักษาและปกป้องระบบคุณธรรมในวงราชการ ให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์๖ การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย

วัตถุประสงค์

เสริมสร้างความทันสมัยในการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชน ให้เป็นรูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์ ภายใต้แนวคิดของการยึดประชาชนเป็นหลัก สามารถให้บริการประชาชนได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตลอดเวลา ทั้งเวลาพักเที่ยง นอกเวลาราชการ และวันเสาร์ครึ่งวัน

เป้าหมาย

๑. สนับสนุนให้หน่วยงานราชการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ในการบริหารงาน และการให้บริการประชาชน

๒. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการบริการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใสและซื่อสัตย์ ต่อผู้ใช้บริการ

๓. ส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการให้บริการของรัฐในระดับสำนักงานที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ ๗ การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยตรงมาก ทำให้มีความจำเป็นที่ จะต้องเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น โดยการยอมรับและให้ประชาชนได้เข้ามีส่วน ร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

เป้าหมาย

๑. กำหนดเงื่อนไขและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ ในการปฏิบัติราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักนิติธรรม

๒. วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบการปรึกษาหารือกับประชาชน การสำรวจ ความต้องการหรือการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

๓. ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชน

๔. ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีอาสาสมัครภาคประชาชนเข้ามาร่วมทำงานกับข้าราชการ

๕. ให้ทุกส่วนราชการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการแสดงภาระรับผิดชอบ ความโปร่งใส และเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ลงในเว็บไซต์

๖. กำหนดให้ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในระบบราชการเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการบริหารที่ดีของส่วนราชการ

การติดตามและประเมินผล

๑. การใช้แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมิน ผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรม ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจาการฝึกอบรมต่อที่ประชุมในคราวการประชุมประจำเดือน หรือการประชุมส่วนราชการ ประกอบกับจัดทำรวบรวมเอกสาร KM รวบรวมเป็นองค์ความรู้ เพื่อจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน และรวบรวมไว้ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สำหรับค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๕. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ ความต้องการต่อไป

๖. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตาม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๗. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี(Local Performance Assessment : LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทุกด้าน

๘. ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้าน อื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล