



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในสังกัดในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชูชาติ บำรุง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑. โครงการวางแผนอัตรากำลัง	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน และการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	↔			
๒.โครงการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	- เป็นการวางแผนกำลังคนขององค์กรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมขององค์กรในแต่ละส่วนราชการว่ามีอัตรากำลังปฏิบัติงานในทุกสายงานในทุกปริมาณงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ต้องทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๓.โครงการพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบและทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม -การส่งเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละสายงาน	๓๐๐,๐๐๐	←			→

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและ เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๕. โครงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินความดีความชอบ ประจำปีของพนักงานและเพื่อให้ทราบถึง ศักยภาพของพนักงานจุดดี จุดอ่อนของ พนักงานแต่ละคน เพื่อสามารถนำมาพัฒนา ตนเองในลำดับต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		↔
๖. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	- เพื่อปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการและ เป็นการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี คุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐		↔		
๗. โครงการสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	๓๐๐,๐๐๐	↔			

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๘. โครงการวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของ สายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๙. โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๑๐. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้ มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็ว ยิ่งขึ้นลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบลพนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยง งานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับ บัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑๑. โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานเกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๑๒. โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงิน รางวัลประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ			←	→
๑๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๐,๐๐๐		←	→	
๑๔. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	๒๐๐,๐๐๐		←	→	
๑๕. กิจกรรมพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ		←	→	
๑๖. กิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐			←	→



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่งโพธิ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพอาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ในระยะสั้นของผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วน

ตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การ

ปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ให้การสนับสนุนพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ในระยะสั้นของประชาชน

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะยาวของผู้บริหาร

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ในระยะยาวของประชาชน

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

วิสัยทัศน์

“ทุ่งโพธิ์เมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำการศึกษา พัฒนาสู่ AEC ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ร่วมกับประชาคมท้องถิ่นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ๘ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และการกีฬา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยยึดหลักตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความเข้มแข็งทางสังคมส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนจัดหาสวัสดิการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการและการป้องกันแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของตนเองและคนในครอบครัวได้
๒. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ ให้ประชาชนมีงานทำมีการรวมกลุ่มทางอาชีพมีรายได้เพิ่มมากขึ้นมีการส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และด้านอุตสาหกรรมตลอดจนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ กรรมและการขนส่ง
๓. เพื่อให้พื้นที่ตำบลทุ่งโพธิ์เป็นพื้นที่สีเขียวมีสิ่งแวดล้อมที่ดีปราศจากขยะมูลฝอยและมลพิษ ต่างๆ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน
๔. เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคที่สะดวกปลอดภัยและทั่วถึง ตลอดจนให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชาชน
๕. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวโดยพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว อนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว

๖. เพื่อพัฒนาความรู้ของประชาชนและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาทางสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และการกีฬา
 ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมการจัดการเกษตรแบบองค์รวมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๔. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการ โครงสร้างพื้นฐาน
- ครอบคลุมทั่วถึง
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของตำบลทุ่งโพธิ์
 ๖. มีความพร้อมในการให้บริการแก่ประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

คำเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
พัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และการกีฬา
เป้าหมายพัฒนาประสิทธิภาพทางการศึกษา เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านสังคมสงเคราะห์ การสาธารณสุข และศาสนา พัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ ส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น และพัฒนาการกีฬา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยยึดหลักตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
พัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ให้เป็นพื้นที่สีเขียวมีสิ่งแวดล้อมที่ดีปราศจากขยะมูลฝอย และมลพิษต่างๆ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๑.การพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ

๒.การบริหารจัดการที่ดีเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมืองการบริหารและการปกครองให้กับ

ประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.การพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุข ศาสนา พันทู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาการศึกษา

๔.การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ความสมดุลและยั่งยืนด้านการเกษตรกรรม ให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

๕.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.การพัฒนาการเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวโดยการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอนุรักษ์พัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการบริหารจัดการสาธารณะหรือ โครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษาอันเป็นรากฐาน สำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนและความ พึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองการบริหาร

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและการกีฬา

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยยึดหลักตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT) การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม
- (๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กร ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- (๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบกฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
- (๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- (๕) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
- (๖) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวีธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
- (๗) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลทุ่งโพธิ์ คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบ กฎหมายโดยเคร่งครัด
- (๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหารอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

- (๑) ตำบลทุ่งโพธิ์มีพื้นที่บางส่วนของพื้นที่อุตสาหกรรมมักเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค
- (๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา
- (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมรายได้ต่ำเพียงน้อย
- (๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- (๕) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

- (๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและ

ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรมจากภายนอก ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

(๒) ขาดการให้บริการทางการแพทย์ที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากประชาชนบางพื้นที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทางมารับบริการและขาดสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งปัจจุบันมีเพียงสถาบันเดียวในจังหวัดปราจีนบุรี

(๓) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ มีสภาพชำรุด ทรุดโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนลาลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดิน ทรุดปิดทับเส้นทางรถไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ทำให้ประชาชนเดือดร้อนในด้านต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง เป็นต้น

(๔) ขาดแคลนอัตรากำลังที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร