



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด อบต.ไรโคก) โทรศัพท์ ๐- ๓๒๔๗-๓๗๒๐

ที่ พบ ๗๗๓๐๑/ ๑๓๐.....

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไรโคก ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ตามที่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้มีนโยบายด้านการเมืองการบริหารงานในองค์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในด้านการส่งเสริม สนับสนุน การให้ความช่วยเหลือประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลไรโคก ในทุกๆ ด้านนั้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีความจำเป็นต้องมีบุคลากร ที่มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการในงานตามภารกิจต่างๆ เพื่อให้งานได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน

ดังนั้นกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล รวมถึงปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

*CS*

(นางธาวินี ขาววงศ์จันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก.....

*[Signature]*  
(นายฤทธิศักดิ์ ทองเทศ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ทราบ

*[Signature]*  
(นายสมิง คงประเสริฐ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไรโคก



สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)  
ภายใต้นโยบายด้านแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ไรโคก
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ไรโคก
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ /ฝึกอบรมที่ศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๑.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๑.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด



ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีแผนงาน/โครงการ ที่ดำเนินการตามนโยบายด้านแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน ๑.๑ ด้านแผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร**

**๑. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร**

๑) ให้ความรู้กับคณะศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการที่ดี นวัตกรรมน้ำประปาตำบลไรโคก ตี๋มได้ และนวัตกรรมเด็กแยกขยะ ลดภาวะให้ชุมชน จำนวน ๑๐ องค์กร/หน่วยงาน **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๒. การส่งเสริมและการให้การสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการขยะในครัวเรือน ตามหลัก ๓ RS ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี และการจัดการขยะในรูปแบบ Eco-bricks จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ อำเภอบ้านลาด, อบต.ดอนยาง, อบต.หนองกระเจ็ด, และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมพล, และ อบต.ปึกเตียน **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๓. การส่งเสริมและการให้การสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้ด้านการจัดเก็บ และการบันทึกข้อมูลโครงการ “เยี่ยมบ้านยามเย็น” จำนวน ๑ องค์กร ได้แก่ อบต.ปึกเตียน **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร โดยการเผยแพร่และนำเสนอความรู้ที่พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกเข้ารับการฝึกอบรม นำมาเผยแพร่ให้หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด อบต.ไรโคก ได้รับทราบ และเข้าใจในงานด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ครั้ง **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

**๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด**

**๑. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด **(ไม่ใช้งบประมาณ)****

๑) ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ลงเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก โดยใช้เป็นแนวทางและถือปฏิบัติถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
URL : <https://www.raikoke-sao.go.th/assets-admin/files/plan/๑๙๕๗๓๓๗๗๖๕๖๐๐๐.pdf>

๒. การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดทุกตำแหน่ง ทุกอัตรา และทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร อบต.ไรโคก ในรูปแบบของการตอบแบบสอบถาม และทำการสรุปผลการสำรวจความต้องการ (Training Roadmap) เสนอผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพต่อไป **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๓. มีเก็บข้อมูลบุคลากร อบต.ไรโคก ที่เป็นปัจจุบัน และครอบคลุมทุกส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในระบบ LHR : ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

### ๑.๓. แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑. ในรอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖) ไม่มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลในสังกัด **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๒. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด อบต.ไรโคกทุกราย จำนวน ๑๐ ราย และเลื่อนค่าตอบแทนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด อบต.ไรโคกทุกราย จำนวน ๑ ราย โดยในการเลื่อนขั้นและเลื่อนค่าตอบแทนคณะกรรมการได้ให้ข้อคิดเห็นประกอบด้านการปฏิบัติงาน และข้อคิดเห็นด้านงบประมาณ และจำนวนข้าราชการตามหลักเกณฑ์ มาใช้ในการประกอบการเลื่อนขั้น

๓. ในรอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖) ไม่มีบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ถูกดำเนินการทางวินัยใดๆ **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๔. การพิจารณาให้รางวัลประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กับพนักงานในสังกัด อบต.ไรโคก ๑.๕ เท่า จำนวน ๓๑ ราย เป็นจำนวนเงิน **๗๗๔,๔๕๖.-** บาท (กั้นเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) โดยใช้การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการในการพิจารณาประกอบการประเมิน

๕. การสรรหาและการเลือกสรรบุคลากรในสังกัด มีการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองการศึกษาฯ วัฒนธรรม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ที่ ๑/๒๕๖๖ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

### ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ /ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

๑. มีการจัดทำข้อมูลทางการศึกษาข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ด้านการศึกษา เพื่อจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the right man on the Right job) ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๒. จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก - จ.นครนายก - จ.นครราชสีมา ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จำนวน ๘๐ คน ใช้งบประมาณเป็นจำนวนเงิน **๔๕๙,๕๕๐.-** บาท

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) โดยสถาบันให้ความรู้ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นักวิชาการพัสดุ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

๒.๒ ด้านแผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)  
-มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการ ภายใต้โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร อปท. โดยมีหลักสูตรการอบรมและให้ความรู้ ดังนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ กับการพัฒนา อปท.,



บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร พนักงาน ผู้นำชุมชน และองค์กร/ภาคีเครือข่ายในการพัฒนา อปท., ประโยชน์ของธรรมาภิบาลกับการบริหาร อปท., ความเป็นมาและความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, แนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี จากการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนพึ่งตนเองได้, การนำแนวทางปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชน, คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการใช้พลังงานทดแทน **การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และกิจกรรมการละลายพฤติกรรม** ด้านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม การสร้างความรัก ความสามัคคี กิจกรรมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร อปท. สมาชิกสภา พนักงาน ผู้นำชุมชน ตัวแทนกลุ่มองค์กร ภาคีเครือข่ายฯ ภายในตำบลไรโคก -การทำ My Map ๑.การมีส่วนร่วม ระหว่าง ประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กร ภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วน กับ อปท. จะส่งผลข้อดี และข้อเสียอย่างไร กับประชาชนในตำบลไรโคก ๒. จะนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงใดมาใช้ในการพัฒนาชุมชนตำบลไรโคกได้อย่างไร **การนำผู้เข้ารับอบรมทัศนศึกษาดูงานด้าน** การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการการใช้พลังงานทดแทน, ด้านกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร กับการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล, การพัฒนาบุคลากร และองค์กรไปสู่นวัตกรรมระบบท้องถิ่นดิจิทัล, กิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการนำมาปรับใช้กับชุมชนตำบลไรโคก, อบรมและทัศนศึกษาดูงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, อบรมและทัศนศึกษาดูงาน เข้าศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ “โคก หนอง นา โมเดล” วัดดงละคร อ.เมือง จ.นครนายก

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

**๓.๑** แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๑. มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ได้แก่ แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศ อบต.ไรโคก เรื่อง ใช้แผนแผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ **(ไม่ใช้งบประมาณ)**

**การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร (ไม่ใช้งบประมาณ)**

๑. การให้รางวัล ยกย่องชมเชยบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร เช่น กิจกรรม/โครงการการยกย่องพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา การจัดกิจกรรม/โครงการ ยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผย

๒. การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่นการรับประทานอาหารร่วมกันในทุกๆ เข้า การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกๆ กิจกรรม/โครงการโดยไม่แบ่งส่วนราชการ การสอนงานระหว่างกัน การสลับสับเปลี่ยนกันเป็นวิทยกร หรือพิธีการในการต้อนรับคณะศึกษาดูงาน เป็นต้น

๓. การออกหนังสือรับรองบุคคล
๔. การประชาสัมพันธ์การจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคล
๕. การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ อบต.ไรโคก และผู้บริหารท้องถิ่น
๖. การจัดการบันทึกข้อมูลด้านทะเบียนประวัติในระบบ LHR และในแบบ กพ.๔ ที่เป็นปัจจุบัน

### สรุปปัญหาอุปสรรค/และข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีจำนวนบุคลากรในสังกัดที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายและการบริการสาธารณะ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจึงต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีเครือข่าย เช่น ภาคประชาชน ผู้นำชุมชน องค์กรของรัฐ และเอกชน ทั้งในพื้นที่ และนอกพื้นที่ เพื่อให้ท้องถิ่นและท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการให้ประชาชนในพื้นที่อย่างตรงกับความต้องการ และมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจึงมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรในทุกๆ ด้าน รวมถึงมีนโยบายด้านการมีส่วนร่วมเพื่อให้เข้าถึงประชาชน เป็นหลักและใช้งบประมาณในการบริหารงานกิจกรรม/โครงการ อย่างน้อยและมีความคุ้มค่าที่สุด



(นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก.....



(นายฤทธิศักดิ์ ทองเทศ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ทราบ



(นายสมิง คงประเสริฐ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก



นโยบายด้านแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.  
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

## คำนำ

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลไร่โคก จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่โคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่โคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลไร่โคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลไร่โคก



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บุคคองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑
วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บุคคองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก	๑
พันธกิจ	๒
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	๒
การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๒
-จุดแข็ง (Strengths : S)	๒
-จุดอ่อน (Weaknesses : W)	๓
-โอกาส (Opportunities : T)	๓
-อุปสรรค (Threat : T)	๓
ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร	๓
ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร	๔
ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร	๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บุคคองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก	๔
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บุคค	๑๑
-การบริหารจัดการ	๑๑
-การติดตามประเมินผล	๑๒



### เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

#### พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.ไรโคกทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๕. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัด

#### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ไรโคก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ไรโคก มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร



### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ และระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายรัฐบาลต่อการเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๖. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๗. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๘. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๙. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร

๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

#### **ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร**

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

#### **ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร**

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก**

##### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ไรโคก
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ไรโคก
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ /ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น  
(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ  
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ  
พัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ  
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ไรโคก</li><li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ไรโคก</li><li>● จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงาน พัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ไรโคก</li><li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำ ทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li></ul>
<p><b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.ไรโคก</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"><li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในสังกัด</li><li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.ไรโคกจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗ แล้วเสร็จ</li><li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดง ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.ไรโคกจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li><li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li></ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ไรโคก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ไรโคก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p><b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</li> <li>● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษา ดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ</li><li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ</li><li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ</li><li>● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศและ ต่างประเทศตามความต้องการ ขององค์กร</li><li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงาน ในต่างประเทศ/ภายนอก</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็น ข้อมูลในการใช้บุคลากรให้ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li><li>● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ ตามความต้องการขององค์กร โดยกระสนับสนุนทุนของส่วน ราชการเงินสังกัด,ทุนส่วนตัว ,จังหวัด CEO หน่วยงานส่วน ท้องถิ่น/องค์กร และ รัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./ อบต.,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้าน ต่างๆในพื้นที่</li><li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ,แคนาดา และกลุ่ม ประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศ เพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)</li></ul>



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> <p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li><li>● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li><li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</li></ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไร่โคก</li> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต. ไร่โคกและองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li> <li>● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไร่โคก</li> <li>● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. ไร่โคก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</li> <li>● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไร่โคก เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li> <li>● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. ไร่โคก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

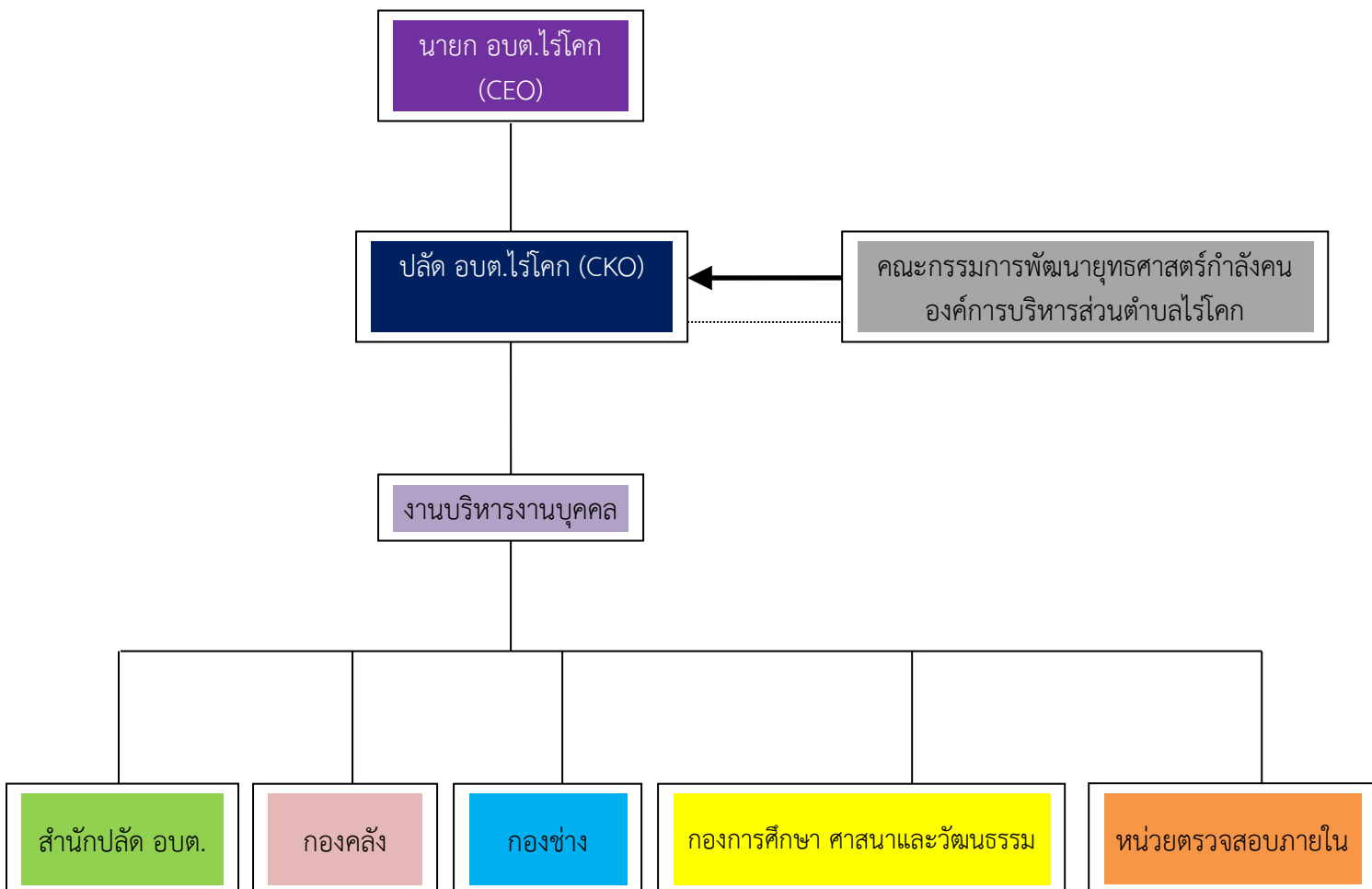
### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

#### ๑. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



ภาคผนวก