



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก
รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

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

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.คชค.ล.ง.ค.ร.บริหารส่วนตำบลไร่โคก รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑
วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.คชค.ล.ง.ค.ร.บริหารส่วนตำบลไร่โคก	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.คชค.ล.ง.ค.ร.บริหารส่วนตำบลไร่โคก	๔
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.คชค.ล.ง.ค.ร.	๑๑
-การบริหารจัดการ	๑๑
-การติดตามประเมินผล	๑๒

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๑. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมพันธภาพที่ดี
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 สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none">● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗	<ul style="list-style-type: none">● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
<ul style="list-style-type: none">● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ไรโคก	<ul style="list-style-type: none">● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ไรโคก	<ul style="list-style-type: none">● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none">● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด● การดำเนินการทางวินัย● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	<ul style="list-style-type: none">● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด● มีการดำเนินการทางวินัย● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	<ul style="list-style-type: none">● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ ● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank) ● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร โดยกระสนับสนุนทุนของส่วนราชการเงินสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต., ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้านต่างๆในพื้นที่ ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

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">● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

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">● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไรโคก● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต. ไรโคกและองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none">● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไรโคก● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. ไรโคก	<ul style="list-style-type: none">● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไรโคก เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. ไรโคก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

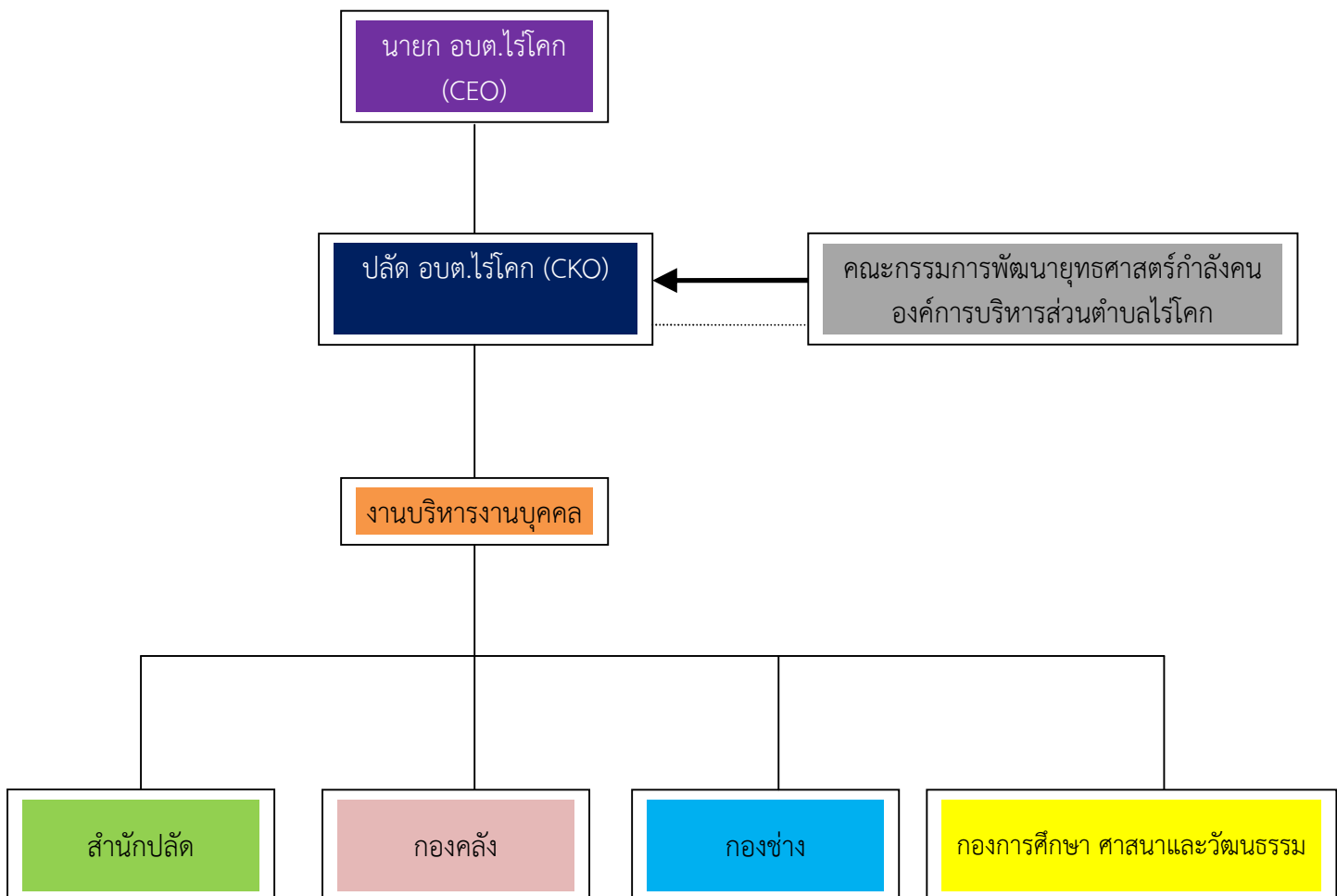
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

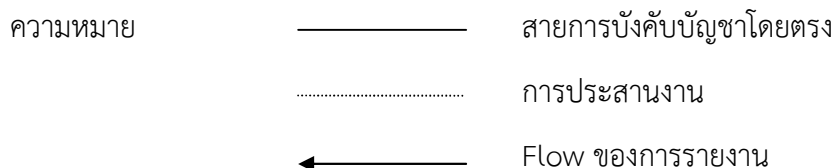
๑. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



- ๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก และผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุก ๓ เดือน
- ๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคกดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป
- ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคกที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
- ๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- ๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้
 - ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
 - ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

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

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากรยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

สมิง คงประเสริฐ
(นายสมิง คงประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ที่ ๓๙๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

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

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายสมิง คงประเสริฐ	นายก อบต.ไรโคก	ประธานกรรมการ
๒. นางณัฐริญา แป้นไทย	ปลัด อบต.ไรโคก	กรรมการ
๓. นายอรุณ เพ็ญฟู	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ เอี่ยมเพชร	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวชุตติกาญจน์ ดังสท้าน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) สมิง คงประเสริฐ

(นายสมิง คงประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองงานส่วนตำบล

รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

วันศุกร์ที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ในรอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
	ผู้เข้าประชุม			
๑	นายสมิง คงประเสริฐ	ประธานกรรมการ	สมิง คงประเสริฐ	
๒	นางณัฐธิญา แป้นไทย	กรรมการ	ณัฐธิญา แป้นไทย	
๓	นายอรุณ เฟื่องฟู	กรรมการ	อรุณ เฟื่องฟู	
๔	ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ เอี่ยมเพชร	กรรมการ	ว่าที่ ร.ต.ภาคภูมิ เอี่ยมเพชร	
๕	นางสาวชุตติกาญจน์ ดังสท้าน	กรรมการ	ชุตติกาญจน์ ดังสท้าน	
๖	นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์	กรรมการ/เลขานุการ	ธาวินี ชาววงศ์จันทร์	

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

สวัสดีทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมกันในวันนี้ ตามที่ อบต.ไรโคกได้มีคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป โดยขอดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ไม่มี

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระการเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

๖. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
๗. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
๘. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.ไรโคกทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
๙. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
๑๐. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะ และทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัด

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๕. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๖. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกมีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ไรโคก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๘. 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)

๕. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ และระหว่างภาคส่วนราชการ ยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๘. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities : O)

๑๐. นโยบายรัฐบาลต่อการเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๑๑. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๒. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๑๓. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๑๕. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๑๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๑๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๑๘. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๕. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๗. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๘. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๖. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๗. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๘. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๙. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๑๐. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๖. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๘. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๙. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๑๐. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๔. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๕. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด (ทุกท่านสามารถพิจารณาได้ตามร่างแผนฯ นะคะ)

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคกได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และ
แนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และ
รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนา
กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการ
บริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

๒) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน
รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก
๓ เดือน

๓) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลไร่โคกดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ
และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๔) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลไร่โคกที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการ
ดำเนินงานและประสานงาน

๕) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ
ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการ
ดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก โดยกำหนด
ตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

ดังที่ได้อธิบายไปนั้น เป็นร่างการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก คณะกรรมการท่านใด
เห็นสมควรแก้ไข หรือเพิ่มเติมอย่างไรเชิญค่ะ

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

มีท่านใดเสนอเพิ่มเติมจากที่บุคลากรชี้แจงหรือไม่ครับ
ไม่มี

ประธานกรรมการ

ขอมติที่ประชุมเห็นชอบการพิจารณาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ด้วยครับ

ที่ประชุม

ให้ความเห็นชอบการพิจารณาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร
บุคคล รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลไรโคก

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่
ไม่มี

ประธานกรรมการ

เมื่อไม่มีใครสงสัย หรือมีเรื่องอื่นใด กระผมขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ธาวิณี ขาววงศ์จันทร์ ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางธาวิณี ขาววงศ์จันทร์)

เลขาธิการงานจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) สมิง คงประเสริฐ ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นายสมิง คงประเสริฐ)
ประธานคณะกรรมการฯ