



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
เรื่อง นโยบายด้านแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

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

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(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 |
|---|------|
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ | ๑ |
| วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก | 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 |
| ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก | ๔ |
| การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 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>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">● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา 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 ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด | <ul style="list-style-type: none">● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.ไรโคกจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด |

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ |
| <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 ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. ไรโคก เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. ไรโคก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร |

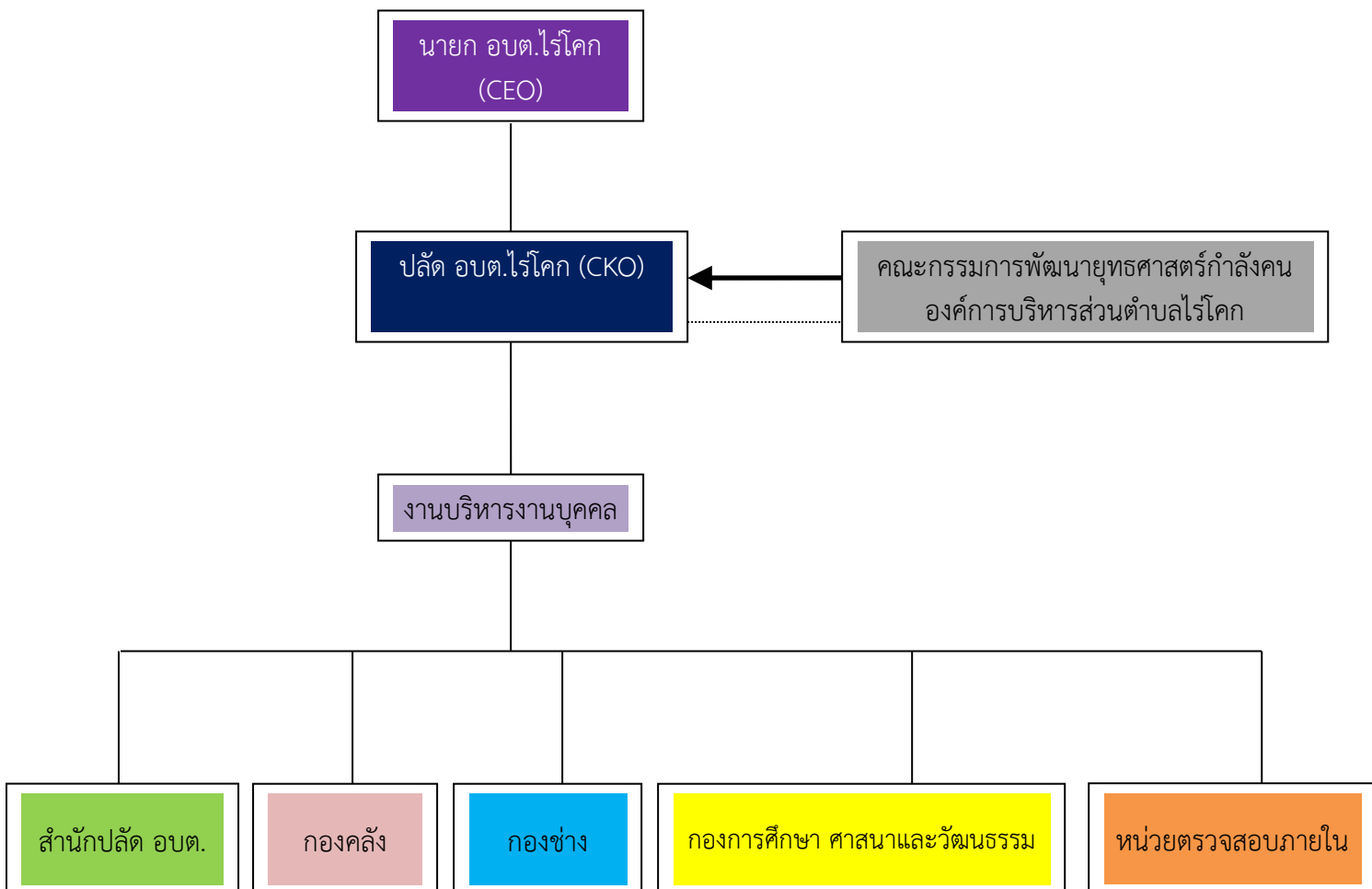
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
เรื่อง นโยบายด้านแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก
รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

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

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมิง คงประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ที่ ๑๘๙/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

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

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

| | | |
|----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสมิง คงประเสริฐ | นายก อบต.ไรโคก | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางณัฐริญา แป้นไทย | ปลัด อบต.ไรโคก | กรรมการ |
| ๓. นายฤทธิศักดิ์ ทองเทศ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางโกสุม วงศ์ทองดี | นักวิชาการคลังชำนาญการ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวณัฐิยา บัวงาม | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | |
| ๖. นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์ | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ/เลขานุการ |
| | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | |
| | รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด | |

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมิง คงประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|-------------------------|-------------------|------------|----------|
| | <u>ผู้เข้าประชุม</u> | | | |
| ๑ | นายสมิง คงประเสริฐ | ประธานกรรมการ | | |
| ๒ | นางณัฐริญา แป้นไทย | กรรมการ | | |
| ๓ | นายกฤษติศักดิ์ ทองเทศ | กรรมการ | | |
| ๔ | นางโกสุม วงศ์ทองดี | กรรมการ | | |
| ๕ | นางสาวณัฐิยา บัวงาม | กรรมการ | | |
| ๖ | นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์ | กรรมการ/เลขานุการ | | |

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

สวัสดีทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมกันในวันนี้ ตามที่ อบต.ไรโคกได้มีคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป โดยขอดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

เรื่องพิจารณาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ต่อไป

ซึ่งมีรายละเอียดของหลักการและเหตุผลของการจัดทำแผน โดยขอให้เลขาเป็นผู้ชี้แจงต่อไป

เลขานุการ

การพัฒนาศูนย์พยาบาลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้ วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาล องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

“ทันสมัย

ร่วมใจประสาน

บริการเป็นเลิศ

เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการคือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด 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. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ 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 รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่ เชื้อ ม โย ง ระ ดั บ อ ง ค์ ก ร (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)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลไรโค

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ไรโค
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ไรโค
- 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
มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่โคก จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
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. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ด้วยครับ

ที่ประชุม

ให้ความเห็นชอบการพิจารณาจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร
บุคคล รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลไรโคก

ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่
ไม่มี

ประธานกรรมการ

เมื่อไม่มีใครสงสัย หรือมีเรื่องอื่นใด กระผมขอปิดประชุมครับ

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางธาวินี ชาววงศ์จันทร์)

เลขาคณะทำงานจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายสมิง คงประเสริฐ)

ประธานคณะกรรมการฯ