



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต
อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต คำนึงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันการพัฒนารัพยากรบุคคลจึง เป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วย เหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารรัพยากร บุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพและของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จารพัต

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ได้ใช้กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ดำเนินการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

สารบัญ

คำนำ	หน้า
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	๑
๒. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	๒
๕. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๒
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	๔
๗. การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล
จารพัด(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

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

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้อำนาจหน้าที่มีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบรม.จาร.พัสดุทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการเรียนรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัสดุสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัสดุมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.จางพัสดุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.จางพัสดุ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
-

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการลงทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอหาดง
๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) 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 (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)

๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.จาร์พัต ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.จาร์พัต ● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.จาร์พัต ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต.จาร์พัต</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.จาร์พัตจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ส่วนราชการ/หน่วยงาน สังกัดอบต.จาร์พัตจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
<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.จารพัต 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.จารพัต 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
<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 การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัด ต่อส่วนราชการต้นสังกัด ● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
<p style="text-align: center;">แผนงาน/โครงการ</p>	<p style="text-align: center;">ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน</p>	<p style="text-align: center;">รายละเอียดโครงการ</p>
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาตุงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การ จัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)

<ul style="list-style-type: none">● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none">● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	<ul style="list-style-type: none">● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกระสนับสนุนทุนของส่วนราชการจ้้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต. ,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้านต่างๆในพื้นที่● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเซีย (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. จารพัต● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต. จารพัตและองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none">● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. จารพัต● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. จารพัต	<ul style="list-style-type: none">● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. จารพัต เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. จารพัต เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุใหม่	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ จำนวน ๑ ราย	ครั้ง	๑	๑	๑	บุคลากรที่ได้รับการ บรรจุใหม่	สำนักปลัด
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	บุคลากรของ อบต.	สำนักปลัด
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	บุคลากรของอบต.	สำนักปลัด
๔	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานท้องถิ่น	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานทั่วไป	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานการคลัง	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานช่าง	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานการศึกษา	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานช่าง	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				ครั้ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๑๐	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายแผน หรือที่เกี่ยวข้อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ครั้ง	๑	๑	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักพัฒนาชุมชน	ครั้ง	๑	๑	๑	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักจัดการงานทั่วไป	ครั้ง	๑	๑	๑	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	๑	๑	๑	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรนักป้องกันฯ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ครั้ง	๑	๑	๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ครั้ง	๑	๑	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ครั้ง	๑	๑	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการพัสดุ	ครั้ง	๑	๑	๑	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ครั้ง	๑	๑	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๑๘	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นายช่างโยธา	ครั้ง	๑	๑	๑	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น

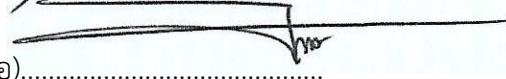
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ครั้ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๙	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภาพและศิลปะการพูด	ผู้บริหาร/พนักงานอบต./สมาชิกสภาฯ	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร/พนักงาน อบต./สมาชิกสภาฯ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๐	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร/พนักงานอบต./สมาชิกสภาฯ	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร/พนักงาน อบต./สมาชิกสภาฯ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๑	หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นายก อบต. / รองนายกฯ	ครั้ง	๑	๑	๑	นายกอบต./ รองนายกฯ	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๒	หลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	สมาชิกสภาอบต.	ครั้ง	๑	๑	๑	สมาชิกสภา อบต.	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น
๒๓	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานอบต.และ พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการเอง
๒๔	โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง	บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการเอง

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ครั้ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๕	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.จารพัต	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๒๖	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.จารพัต	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๒๗	โครงการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน อบต.และพนักงานจ้างมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.จารพัต	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๒๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักปลัด	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้ง	๑	๑	๑	พนักงาน อบต.และ พนักงานจ้าง ใน สังกัดสำนักปลัด	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ครั้ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในกองคลัง	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้ง	๑	๑	๑	พนักงาน อบต.และ พนักงานจ้าง ใน สังกัดกองคลัง	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๓๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในกองช่าง	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้ง	๑	๑	๑	พนักงาน อบต.และ พนักงานจ้างในสังกัด กองช่าง	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๓๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในกองการศึกษาฯ	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้ง	๑	๑	๑	พนักงาน อบต.และ พนักงานจ้าง ใน สังกัดกองการศึกษา	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง

(ลงชื่อ).....


(นายวีระ สายลุน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

(ลงชื่อ).....


(นายเศกสม อินทรามะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

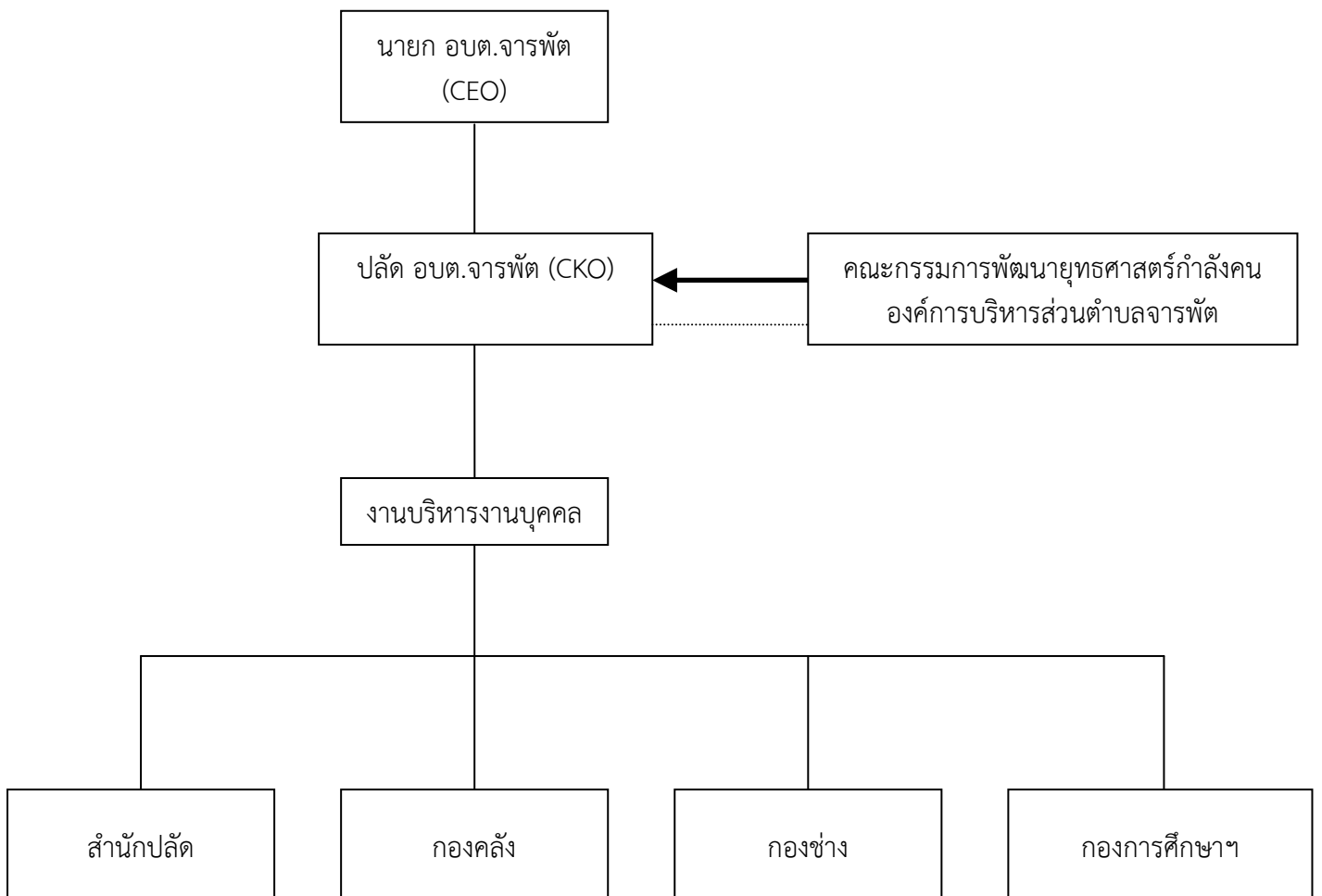
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

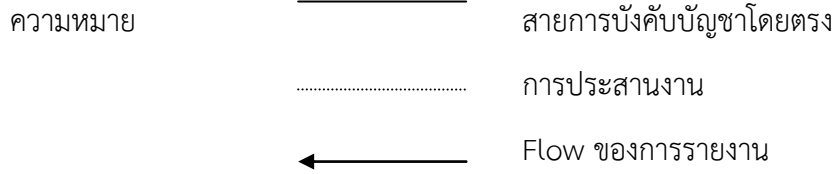
การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



- ๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน
- ๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป
- ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดที่สองคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
- ๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

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