

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
- ส่งเสริมการทบทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมที่ดี

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.จารพัตทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัตมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.จารพัต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.จารพัต มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
-

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอหาดง
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน

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 รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (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 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด 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
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร ● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.จารพัต ● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.จารพัต ● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.จารพัต ● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต.จารพัต ● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.จารพัตจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	● ส่วนราชการ/หน่วยงาน สังกัดอบต.จารพัตจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.จารพัต	● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.จารพัต	● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● มีการดำเนินการทางวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ต่อส่วนราชการต้นสังกัด ● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาตุงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ ● การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ	● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ	● มีการจัดทำข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)

● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการจ้้นสังกัด, 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
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ ข้าราชการและบุคลากรใน สังกัด จากความจำเป็นและ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดย กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตร กลาง ● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็น หลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้าน สาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	● กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัดส่วน ราชการ/หน่วยงานต่างๆ ● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่ม และพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. จารพัต - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต. จารพัตและองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ - มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. จารพัต - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. จารพัต	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต. จารพัต เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ - จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต. จารพัต เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อรองการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ครั้ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุใหม่	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ จำนวน ๑ ราย	ครั้ง	๑	๑	๑	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่	สำนักปลัด
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	บุคลากรของ อบต.	สำนักปลัด
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	บุคลากรของอบต.	สำนักปลัด
๔	หลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานท้องถิ่น	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานทั่วไป	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานการคลัง	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานช่าง	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานการศึกษา	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักบริหารงานช่าง	ครั้ง	๑	๑	๑	นักบริหารงานช่าง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ครั้ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๐	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือที่เกี่ยวข้อง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ครั้ง	๑	๑	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักพัฒนาชุมชน	ครั้ง	๑	๑	๑	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักจัดการงานทั่วไป	ครั้ง	๑	๑	๑	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	๑	๑	๑	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ครั้ง	๑	๑	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ครั้ง	๑	๑	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการพัสดุ	ครั้ง	๑	๑	๑	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ครั้ง	๑	๑	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	นายช่างโยธา	ครั้ง	๑	๑	๑	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงสร้าง/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ ปีงบประมาณ			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			ครั้ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
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	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๕	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.จารพัด	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๒๖	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงาน อบต.และพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.จารพัด	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการเอง
๒๗	โครงการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.พนักงาน อบต.และพนักงานจ้างมีความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ครั้ง	๑	๑	๑	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานอบต. และพนักงานจ้าง อบต.จารพัด	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	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
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

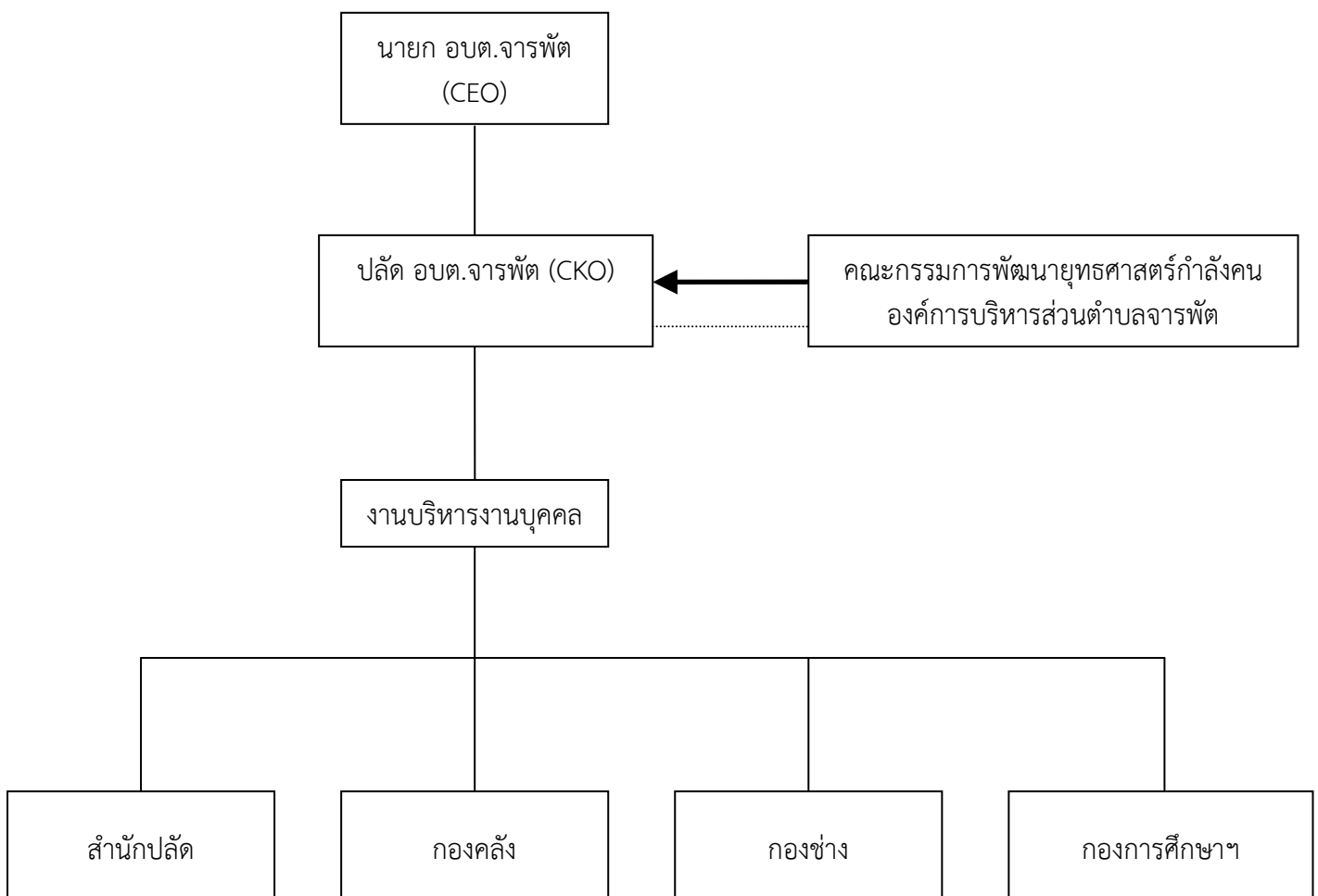
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลจางพัตได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตาม ประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

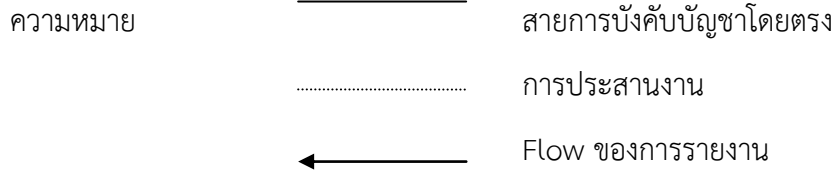
การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ V
องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

คำนำ

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด คำนึงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ การดำเนินงานที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลจึง เป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะศูนย์พยาบาลบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วย เหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารศูนย์พยาบาล บุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพและของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จารพัด

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ได้ใช้กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ดำเนินการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

สารบัญ

คำนำ	หน้า
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	๑
๒. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	๒
๕. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis	๒
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด	๔
๗. การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล	๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัต โทร.๐๔๔-๑๕๑๐๘๙
ที่ สร ๗๑๖๐๑ / วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัต

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัต

ต้นเรื่อง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเท็จจริง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข้อพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแนวทาง จึงเห็นสมควรพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัตดังนี้

๑. นายเศกสม อินทามะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายวีระ สายลุน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. จำสับโทเจษฎา นพพิบูลย์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวอุไรวรรณ ดาศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๕. นางมณี หอมสุต	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. นายเกียรติศักดิ์ พิสุทธิสกุลศิลป์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗. นางพัชรินทร์ ผลเจริญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๘. นางสาวจารุณี ว่างาม	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัต ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แล้วเสร็จ และเสนอ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ให้ทันภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....

ผู้เสนอ

(นางสาวจารุณี ว่างาม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอุไรวรรณ ดาศรี)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

.....
.....

จำลองโท.....

(เจษฎา นพพิบูลย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

-ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายวีระ สายลุน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

-ผลการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

() เห็นชอบ

() ไม่เห็นชอบ เพราะ.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายเศกสม อินทราณะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

ที่ ๒๗๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวและป้องกันโรคติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด จะดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวและป้องกันโรคติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด คำนี้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันการพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะศูนย์สุขภาพครอบครัวเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารศูนย์สุขภาพครอบครัว เพื่อพัฒนาศักยภาพและของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัว องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. นายเศกสม อินทามะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายวีระ สายลุน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. จำสับโทเจษฎา นพพิบูลย์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวอุรวรรณ ดาศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๕. นางมณี หอมสุต	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. นายเกียรติศักดิ์ พิสุทธิสกุลศิลป์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗. นางพัชรินทร์ ผลเจริญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๘. นางสาวจารุณี ว่างาม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวและป้องกันโรคติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอ ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายเศกสม อินทามะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด โทร. ๐๔๔-๑๕๐๐๘๙

ที่ สร ๗๑๖๐๑ /ว

วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดจะดำเนินจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงขอแจ้งคณะกรรมการฯ ร่วมพิจารณา วิเคราะห์ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

(ลงชื่อ).....

(นายเศกสม อินทรามะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต อำเภอศรีบุญมี จังหวัดสุรินทร์

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเศกสม อินทรามะ	ประธานกรรมการ	เศกสม อินทรามะ	
๒	นายวีระ สายลุน	กรรมการ	วีระ สายลุน	
๓	จำสับโทเจษฎา นพพิบูลย์	กรรมการ	เจษฎา นพพิบูลย์	
๔	นางสาวอุไรวรรณ ดาศรี	กรรมการ	อุไรวรรณ ดาศรี	
๕	นางมณี หอมสด	กรรมการ	มณี หอมสด	
๖	นายเกียรติศักดิ์ พิสุทธิสกุลศิลป์	กรรมการ	เกียรติศักดิ์ พิสุทธิสกุลศิลป์	
๗	นางพัชรินทร์ ผลเจริญ	กรรมการ	พัชรินทร์ ผลเจริญ	
๘	นางสาวจารุณี ว่างาม	เลขานุการ	จารุณี ว่างาม	

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่ประชุม

- เมื่อพร้อมแล้ว นายเศกสม อินทรามะ นายก อบต.จารพัต เป็นประธานกรรมการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต
ได้กล่าวเปิด ประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

- ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้มีมติ
เห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทาง
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย
เสนอให้ ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-
๒๕๖๓) ได้ครบกำหนดระยะแล้ว อบต. จารพัตจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่
เพื่อให้เป็นไปตามปีงบประมาณนั้น ๆ โดยนำมาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และให้ประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม
พ.ศ.๒๕๖๐ ต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๐ นั้น ซึ่งก่อนที่จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓
ปี นั้น เราจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลองค์การบริหารส่วน
ตำบลจารพัต

๒/เพื่อ...

เพื่อประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก(SWOT)ตลอดจนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำมาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

คณะกรรมการฯ - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ประธานฯ - เชิญนักทรัพยากรบุคคลในฐานะเลขานุการคณะกรรมการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ
เลขานุการฯ ๓.๑ เรื่องพิจารณา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต เพื่อประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)ตลอดจนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำมาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๓) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)ตลอดจนเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อนำมาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทางเลขานุการขอแจ้งว่าด้วยทางจังหวัดกลัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับผลกระทบในเรื่องการหมดระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) จึงมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรีบเร่งดำเนินการให้ทันการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)จึงให้ท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนเดิมไปก่อนห้ามมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต.ตามสำนัก,กอง เนื่องจากรัฐบาลได้ประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.หรือคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรับรองว่าคุณวุฒิ นั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง(ฉบับที่ ๔) และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

๓/เรื่องมาตรฐาน...

เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับ ๓) ซึ่งเป็นการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ซึ่งส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ นั้นสูงขึ้น และให้ยึดนโยบายผู้บริหารและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑. มีกระบวนการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัย ภายใน/ภายนอก(Swot) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

๒. มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๓. มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)ดิฉันจึงขอนำเสนอ ดังนี้ค่ะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด ได้กำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

กำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.จารพัด

“ทันสมัย

ร่วมใจประสาน

บริการเป็นเลิศ

เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ 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)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัตจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

พันธกิจ อบต.จางพัต

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทบทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.จางพัตทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองและให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลจางพัตมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.จางพัต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.จางพัต มีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอศีขรภูมิ

๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโท ด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๔. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบ อัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๗. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๘. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๙. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๑๐. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๑๑. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๑๒. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๖. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๗. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๘. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๙. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๑๐. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

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 ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการ

พัฒนาบุคลากร

๗. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๙. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๑๐. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๑๑. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้ และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๖ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๗ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.จารพัต
- ๑.๘ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๙ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.จารพัต
- ๑.๑๐ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมที่ศกศึกษาสูงงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
- ๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด
จากจึงขอแจ้งให้คณะกรรมการหัวหน้าส่วนทุกส่วนได้พิจารณานำมาประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ค่างานที่เพิ่มมากขึ้นของแต่ละส่วนด้วย

นายวีระ สายลุน

- ครึ่งในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)ผมขอแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบว่าในการกำหนดตำแหน่งในรอบนี้ผมได้แจ้งให้ทางเลขานุการได้วิเคราะห์คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเนื่องจากรัฐบาลได้ปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ซึ่งยอดค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงมาก โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้นจะต้องวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน(เงินค่าจ้าง)สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย หากภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นก่อนเสนอ ก.อบต.จังหวัดพิจารณา ทั้งนี้ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง)ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า ในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีก็ให้ใช้ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นฐานในการคำนวณ ภาระ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายด้วยโดยทางเลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายได้ดังนี้

รายการเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น x ๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

$$\frac{๘,๗๕๘,๘๗๕ \times ๑๐๐}{๓๙,๗๗๙,๕๖๗} = ๒๒.๐๑$$

*** ไม่นำรายการเงินเดือนข้าราชการครู เงินค่าตอบแทนผู้บริหาร สมาชิก
สภามาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย**

ผมขอให้ทางเลขานุการคณะกรรมการได้นำข้อมูลมานำเสนอด้วยครับเพื่อขอ
มติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือจะยังให้เป็น
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี แบบฉบับเก่าก็ได้ แล้วค่อยมีการขอปรับปรุงแผนฉบับ
เพิ่มเติมอีกรอบก็ได้ แต่ในส่วนของกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล
กับกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้างที่ยังว่างอยู่ผมก็เห็นควรให้ยกเลิกหรือยุบ
เลิกตำแหน่งนั้นไป ไม่ควรมีการสรรหาเพิ่มเติม เนื่องจากบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัฒน์มีปริมาณคนมากกว่าภาระงานที่เกิดขึ้น

๙/ผมจึงขอ...

ผมจึงขอแจ้งให้ท่านประธานและท่านคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้รับทราบและพิจารณาต่อไปครับ

เลขานุการฯ

- ค่ะ ดิฉันขอนำเสนอจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง บุคลากรทางการศึกษาของแต่ละส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัด เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปคะในโครงสร้างส่วนราชการ ก็จะมีตำแหน่งปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)และรองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและก็แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้

๑.สำนักปลัด อบต. จำนวน ๒๓ อัตรา

๑.๑ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๙ อัตรา

๑.๒ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา มีอัตรว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา มีอัตรว่างจำนวน ๒ อัตรา

๒.กองคลัง อบต. จำนวน ๙ อัตรา

๒.๑ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา

๒.๒ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

๓.กองช่าง อบต. จำนวน ๕ อัตรา

๓.๑ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา มีอัตรว่างจำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา มีอัตรว่าง จำนวน ๒ อัตรา

๓.๓ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา มีอัตรว่างจำนวน ๓ อัตรา

๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต. จำนวน ๑๓ อัตรา

๔.๑ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๒ อัตรา

๔.๒ ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน ๗ อัตรา

๔.๓ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา มีอัตรว่าง ๑ อัตรา

๔.๔ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีอัตรว่าง ๑ อัตรา

รวมอัตรากำลังทั้งหมด ๔๕ อัตรา อัตรว่าง ๗ อัตรา

ประธานฯ

- ให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา วิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ อบต. และอัตรากำลังพนักงานจ้างด้วย โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต.ตามแต่ละส่วนราชการด้วย

- นางสาวอุไรวรรณ ดาศรี -ค่ะ เรียนคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ทุกคนคะดิฉันขอเสนอในส่วนของการส่งเสริมการฝึกอบรมงานสารสนเทศ เทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันนี้รัฐบาลมีนโยบายให้ท้องถิ่นดำเนินการทำงานโดยจะต้องมีกระบวนการรายงานทางระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ ซึ่งพนักงานหลายคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์จริงๆ ดิฉันจึงขอเสนอให้ผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญ ความจำเป็นในส่วนนี้ด้วย
- นายวีระ สายลุน -ครับ ผมเห็นด้วยและเห็นควรให้บรรจุเข้าไปในแผนการพัฒนาศักยภาพด้วยครับ แจ้งให้ทางเลขานุการได้ดำเนินการด้วย
- เลขานุการฯ -รับทราบ
- คณะกรรมการฯ -คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)ได้พิจารณาเห็นชอบให้จัดทำจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลจารพัต ตามมติที่ประชุม เพื่อเร่งรัดจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)ต่อ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวจารุณี ว่างาม)
ตำแหน่ง เลขานุการฯ

ผู้บันทึกการประชุม

ลงชื่อ

(นายเศกสม อินทรามะ)
ตำแหน่ง ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม