

# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## คำนำ

แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการอย่างเป็นรูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาศูนย์บริการนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงได้จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

การพัฒนาศูนย์กลางการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์กลางในความรับผิดชอบ ดังนี้

### วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

“ทันสมัย                      ร่วมใจประสาน

บริการเป็นเลิศ              เติบโตคุณธรรม”

#### ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

#### บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

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

#### เติบโตคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

#### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

/- ส่งเสริม...

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. งานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

## โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน อบต.ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ด้วยดี
๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี

## อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

## 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 ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

## ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)

/๕. ช่วยธำรง...

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

๖. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดการระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมที่คณะศึกษาดูงานภายใน/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	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<p><b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b></p> <p>- การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</p> <p>- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</p> <p>- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการทำงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</p> <p>- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p>
<p><b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</b></p>				
<p><b>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</b></p> <p>- การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แล้วเสร็จ</p> <p>- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นใน</p>	<p>- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.บ้านพลวงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>	<p>-</p> <p>-</p>	<p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p>

	การพัฒนาบุคลากร ในสังกัดเพื่อเป็น ข้อมูลเบื้องต้นใน กา ร จั ด ท า แ ผ น พ ั ต ฒ น า บุ ค ล า ก ร			
การประชุมประสาน แผนการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนการพัฒนา บุคลากรประจำปี งบประมาณของทุกส่วน ราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสาน การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- จัดการประชุมส่วน ราชการ/หน่วยงานจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ	-	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
การจัดระบบฐานข้อมูล บุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านพลวง	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ เป็นปัจจุบัน ครบคลุมทุก ส่วนราชการ/หน่วยงานใน สังกัดพื้นที่ องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้าน พลวง	- ทุกส่วนราชการ/ หน่วยงานจัดหาข้อมูล บุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและ สามารถนำมาปรับใช้ได้ ทันที	-	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
<b>๑.๓ แผนงานด้านการ บริหารงานบุคลากร</b> - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุก ระดับ	- ทุกส่วนราชการจัดทำ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้ เป็นปัจจุบันครบถ้วนและ สามารถนำมาปรับใช้ได้ ทันที	-	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด	- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด	- จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัด และให้ข้อคิดเห็นประกอบ การหัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัดต่อส่วน ราชการต้นสังกัด	-	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
- การดำเนินการทาง วินัย	- มีการดำเนินการทางวินัย	นายกองค์การบริหารส่วน ตำบลสามารถดำเนินการ ทางวินัยสำหรับข้าราชการ ท้องถิ่นและบุคลากรใน สังกัด	-	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘



<p>- การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>	<p>- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>	<p>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p>	<p>-</p>	<p>๑ ต.ค.๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p>
<p><b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</b></p> <p>- การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยศึกษาดูงาน /ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ</p>	<p>- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</p> <p>- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</p> <p>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก</p>	<p>- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</p> <p>- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกระสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต., ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้านต่างๆในพื้นที่</p> <p>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศ</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>๓๐๐,๐๐๐</p>	<p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<p><b>๓.๑ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</b></p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง มุมและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p> <p>- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</p> <p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง</p>	<p>- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๘</p> <p>- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</p> <p>- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.บ้านพลวง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p>

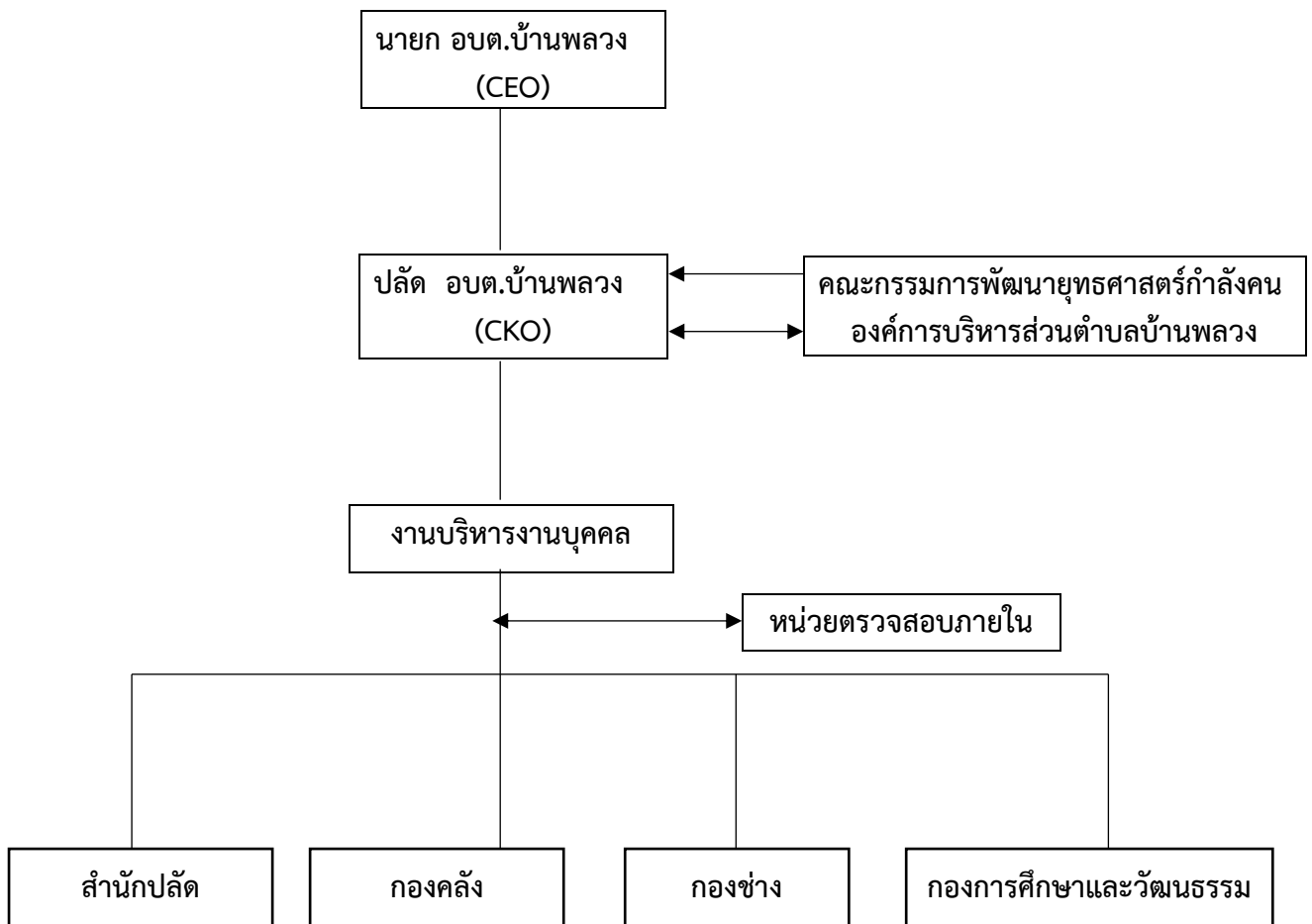
### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการและแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

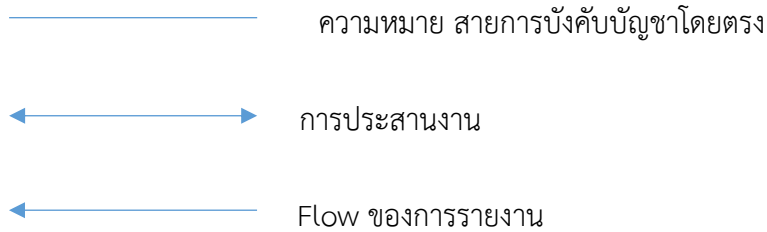
#### การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง จะดำเนินการดังนี้

๑. ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



### รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

#### การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

-ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

-ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

**ภาคผนวก**



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

ที่ ๘๐๓ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง คำนี้ถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องปัจจุบันการพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากกว่าที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง ดังต่อไปนี้

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวงดังนี้

- |                        |                        |               |
|------------------------|------------------------|---------------|
| ๑. นายพนม ดวงราชี      | นายก อบต.บ้านพลวง      | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางลำดวน ยอดภิรมย์  | ปลัด อบต.บ้านพลวง      | กรรมการ       |
| ๓. นางธนาภัทร ลัทธิ    | ผู้อำนวยการกองคลัง     | กรรมการ       |
| ๔. นางสุมาลี ดั่งคนิก  | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ       |
| ๕. นายวินิจ วิญญูธรรม  | หัวหน้าสำนักปลัด       | กรรมการ       |
| ๖. นางสาวกาญจนา ทรงนาค | นักทรัพยากรบุคคล       | เลขานุการ     |

**คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้**

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง
๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพครอบครัวและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายพนม ดวงราชี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง  
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง คำนี้ถึง วิสัยทัศน์ พหุกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการ พัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้องปัจจุบันการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ศูนย์พยาบาลบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากกว่าที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความ ได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือ เครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารศูนย์พยาบาลบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นั้น องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านพลวง จึงประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพลวง ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายพนม ดวงราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพลวง