



ยุทธศาสตร์ การพัฒนากฎหมายบุคคล (พ.ศ. 2561 – 2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ลักษณะของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแผนพัฒนาที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด อ่างทอง และชุมชน

1.1.1 ความหมายของแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ (STRATEGIC PLAN) หมายถึง แผนหรือกรอบวิธีการดำเนินงานที่แสดงถึงภารกิจเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนวิธีทางหรือข้อกำหนด ที่องค์กรควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร

1.1.2 การวางแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนยุทธศาสตร์ (STRATEGIC PLANNING) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการ ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดจะต้องเป็นระบบ กล่าวคือแนวทางที่กำหนดขึ้นจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์จะต้องตอบคำถามหลัก 3 ประการ คือ

- 1) องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน
- 2) สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร
- 3) องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร

กระบวนการการวางแผนยุทธศาสตร์ (STRATEGIC PLANNING PROCESSES) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์ (VISION)
- 2) กำหนดพันธกิจ (MISSION)
- 3) กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (GOAL)
- 4) กำหนดยุทธศาสตร์ (STRATEGY)
- 5) กำหนดแนวทางการพัฒนา

1.1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต

พันธกิจ (MISSION) ขอบเขตของบทบาทหน้าที่หลักที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (GOAL) หมายถึง การระบุสภาพที่ต้องการให้สำเร็จ ซึ่งเป็นการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้วย

ยุทธศาสตร์ (STRATEGY) หมายถึง วิธีทางหรือข้อกำหนดที่องค์กรควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการของแต่ละยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

1.1.4 การวิเคราะห์ศักยภาพ

ในการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ จะต้องศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา หรือการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (STRENGTH-S) หมายถึง ทรัพยากรด้านต่างๆ ที่ได้เปรียบหรือส่วนที่เข้มแข็งภายในองค์กรที่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกฎหมาย

จุดอ่อน (WEAKNESS-W) หมายถึง ข้อเสียเปรียบ ข้อผิดพลาดในองค์กรที่เป็นข้อด้อยหรือเป็นข้อจำกัดต่างๆ ที่ส่งผลทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านกฎหมาย

โอกาส (OPPORTUNITY-O) หมายถึง สถานการณ์หรือปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเกื้อกูลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร เช่น สภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไป ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านสภาพการแข่งขัน ด้านผู้สนับสนุนปัจจัย ด้านแรงงาน ด้านสถานการณ์นานาชาติ เป็นต้น

อุปสรรค (THREAT-T) หมายถึง สถานการณ์หรือปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีลักษณะเป็นอุปสรรค ขัดขวาง หรือทำให้เกิดผลเสียหาย ผลกระทบในทางลบต่อการบริหารงานขององค์กร เช่น สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านสภาพการแข่งขัน ด้านผู้สนับสนุนปัจจัย ด้านแรงงานด้านสถานการณ์นานาชาติ เป็นต้น

การวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ส่วนการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของประชาชน ภายใต้ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ

1.2.2 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาในระยะกลาง และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ

1.2.3 เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ

1.2.4 เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ

1.2.5 เพื่อประสานการพัฒนาให้สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น

1.3 ขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.3.1 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เจริญยุทธ์ การวิเคราะห์ SWOT ความต้องการขององค์กร พนักงานส่วนตำบลและประชาชน

ขั้นตอนที่ 2 คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอผู้บริหารท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 3 ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.4 ประโยชน์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เป็นการกำหนดทิศทางและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การวางแผนความก้าวหน้า เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ พิจารณารอบคอบ ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการดำเนินงานต่างๆ และเพื่อให้องค์การ บริหารส่วนตำบล นำมาตัดสินใจ กำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรการบริหารของท้องถิ่นอย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุด

บทที่ 2

สภาพทั่วไป และ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

1. ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ตั้งอยู่ในเขตตำบลโพนงาม อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ห่างจากอำเภอกมลาไสย ระยะทางประมาณ 12 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะทางประมาณ 24 กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 31 ตารางกิโลเมตร

2. อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลโคกสมบูรณ์ อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลดงลิง ตำบลหลักเมือง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลสามัคคี อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลหลักเมือง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

3. สภาพภูมิประเทศ

เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ตอนล่างเป็นพื้นที่ราบลุ่มมีแม่น้ำป่าวไหลผ่าน มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเพื่อการอุปโภคบริโภค ส่วนพื้นที่ตอนบนเป็นที่ราบส่วนใหญ่ประกอบด้วยพื้นที่นาข้าวของเกษตรกรเป็นหลัก

4. สภาพภูมิอากาศ ประกอบด้วย 3 ฤดูกาล คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม อากาศจะร้อนจัดโดยเฉพาะในช่วงเดือนเมษายน อุณหภูมิเฉลี่ย 27 – 35 องศาเซลเซียส ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม มีฝนตกชุกในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,200 – 1,400 มิลลิเมตร/ปี ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ระหว่างเดือนธันวาคม ถึง เดือนมกราคม อากาศจะหนาวกว่าปกติ อุณหภูมิเฉลี่ย 18 – 25 องศาเซลเซียส

5. สภาพเศรษฐกิจ ในเขตตำบลโพนงาม มีโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง สถานีบริการน้ำมัน 3 แห่ง และตลาดสด 4 แห่ง ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและค้าขาย

6. เขตการปกครอง ตำบลโพนงาม มีพื้นที่เขตการปกครองจำนวนทั้งสิ้น 13 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1) บ้านโพนงาม หมู่ที่ 1 | 8) บ้านโพนงาม หมู่ที่ 8 |
| 2) บ้านด่านเหนือ หมู่ที่ 2 | 9) บ้านดงไทรทอง หมู่ที่ 9 |
| 3) บ้านหนองเต่า หมู่ที่ 3 | 10) บ้านโพนงาม หมู่ที่ 10 |
| 4) บ้านโคกสี หมู่ที่ 4 | 11) บ้านโพนชัย หมู่ที่ 11 |
| 5) บ้านธนบุรี หมู่ที่ 5 | 12) บ้านธนบุรี หมู่ที่ 12 |
| 6) บ้านโนนไฮ หมู่ที่ 6 | 13) บ้านดอนหัน หมู่ที่ 13 |
| 7) บ้านดอนหัน หมู่ที่ 7 | |

ตำบลโพนงาม มีประชากรทั้งหมด 7,190 คน (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2560)

แยกเป็น ชาย 3,201 คน หญิง 3,989 คน

จำนวนครัวเรือน 1,917 ครัวเรือน

7. สภาพทางสังคม ประชาชนในเขตตำบลโพรงงามส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดทั้งหมด 12 แห่ง และสถานปฏิบัติธรรม 1 แห่ง

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. วัดบ้านโพรงงาม | 7. วัดสุวรรณวราราม |
| 2. วัดป่าโพรงทองศุภนิมิต | 8. วัดบ้านโนนไฮ |
| 3. วัดสว่างดอนหัน | 9. วัดศรีสว่างไพบุลย์ |
| 4. วัดดอนทองวราราม | 10. วัดประชาศรีทธารธรรม |
| 5. วัดป่าศรีสว่างธรรม | 11. วัดบ้านโพนชัย |
| 6. วัดสุวรรณนิคคลี | 12. สถานปฏิบัติธรรมจอมทอง |
| 7. วัดป่ารัตนธรรมคุณ | |

การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 แห่ง ดังนี้

- 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพรงงาม
- 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนหัน
- 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านเหนือ
- 4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านธนบุรี
- 5) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนไฮ

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

- 1) โรงเรียนชุมชนโพรงงามประสาทศิลป์
- 2) โรงเรียนธนบุรีโคกสีหนองเต่าวิทยายน
- 3) โรงเรียนด่านเหนือหนองไผ่สงเคราะห์
- 4) โรงเรียนโนนไฮหนองอีกลุ่มวิทยา

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ดังนี้

- 1) โรงเรียนดอนไทรงามพิทยาคม

สาธารณสุข

- | | | | |
|----------------------------|-------|-----|------|
| 1) อนามัยเฉลิมพระเกียรติ | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 2) คลินิก | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 3) ร้านขายยา | จำนวน | 1 | แห่ง |
| 4) สุขาภิบาล | จำนวน | 13 | แห่ง |
| 5) บุคลากรทางการแพทย์ | จำนวน | 12 | คน |
| 6) อาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน | จำนวน | 169 | คน |
| 7) รถกู้ชีพ (EMS) | จำนวน | 2 | คัน |

การท่องเที่ยว

- 1) โครงการพระราชดำริ แก้มลิงหนองเล็งเป้อย เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และมีปลาน้ำจืดชุกชุม
- 2) วัดบ้านโพนงาม อนุรักษ์ของเก่าโบราณ เช่น เกวียนโบราณ วัสดุสิ่งของเครื่องใช้โบราณ เป็นต้น
- 3) วัดสว่างดอนหัน ศาลาไม้และภาพจิตรกรรมฝาผนังมีความสวยงาม
- 4) สิมโบราณวัดสุวรรณนิคคี
- 5) กลุ่มเกษตรอินทรีย์พัฒนาแก้มลิงหนองเล็งเป้อย
- 6) ป่าดงเมืองยาง โครงการดูแลมนุษยโบราณ อายุประมาณ 2,000 ปี

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม “ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการ เป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย หมายถึง ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน หมายถึง ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ หมายถึง การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ม.3/1...การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่าเชิงภารกิจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม

พันธกิจ

- 1) สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- 2) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
- 3) ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- 1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ (KNOWLEDGE WORKER) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- 2) ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 3) วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- 4) กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงาม มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS

การวิเคราะห์องค์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงาม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย

1. จุดแข็ง (STRENGTH)

1.1 โสตทัศนูปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในกระบวนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (SELF DEVELOPMENT) ได้ตลอดเวลาด้านบุคลากร

1.2 มีงบประมาณของตนเองในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

1.3 มีระบบสารสนเทศที่เอื้อและเป็นช่องทางในการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบ LAN ภายในองค์กร รวมทั้ง WEB SITE ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงาม

1.4 มีการประสานเชื่อมโยงทางวิชาการในการพัฒนาบุคลากร ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

2. จุดอ่อน (WEAKNESS)

2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก

2.2 ขาดการวางแผนที่เป็นระบบและไม่มีการประสานงานการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

2.3 บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ

2.4 บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย

1. โอกาส (OPPORTUNITY)

1.1 บุคลากรและหน่วยงานที่ได้รับการบริการจากองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร

1.3 การปฏิรูประบบราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

1.4 ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

2. ภัยคุกคาม (THREAT)

2.1 การปฏิรูประบบราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา และมีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 มาตรการทางการบริหารงานบุคคลไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (COHESIVE) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (OUTCOME) ตรงตามวัตถุประสงค์ (OBJECTIVE) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RESULT BASED MANAGEMENT) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (PERFORMANCE AGREEMENT) ในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (INPUT) กับผลลัพธ์ (OUTCOME) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ COST-BENEFIT ANALYSIS ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (INDIVIDUAL SCORECARDS) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (ORGANIZATION SCORECARDS)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (DEVELOPING AND MAINTAINING A QUALITY OF WORK LIFE THAT MAKES EMPLOYMENT THE ORGANIZATION DESIRABLE)
4. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (COMMUNICATION HRM RISING POLICIES AND STRATEGIES TO ALL EMPLOYEES)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (HELPING MAINTAIN ETHICAL POLICIES AND SOCIALLY RESPONSIBLE BEHAVIOR)
6. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (RESPONSIVENESS) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (POSITIVE IMPACT) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (PROCESS SIMPLIFICATION) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน

3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (CITIZEN SURVEY)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงาม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่างๆในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงาม

1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING ORGANIZATION)

1.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

1.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด/ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.โพรงาม - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.โพรงาม - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.โพรงาม - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆเป็นประจำทุกเดือนๆละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี
1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบ - ราชการหน่วยงานต่างๆสังกัด อบต.โพรงาม - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด การหาความจำเป็น (TRAINING NEED) ในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.โพรงามจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ 2561-2563 - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (TRAINING NEED) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2561-2563	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.โพรงามจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการให้ให้มีการหาความจำเป็น (TRAINING NEED) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2561-2563 - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.โพนงาม	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.โพนงาม	
1.3 แผนงานด้านบริหารงานบุคลากร - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) บุคลากรในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรในสังกัด - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง(ย้าย)บุคลากรในสังกัดทุกระบบ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง - นายก อบต.สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- ข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด/ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการ จัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัด ตามความ จำเป็นและเป็นประโยชน์กับ หน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตร กลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วน ราชการ/หน่วยงานต่างๆ
2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรใน สังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตร เฉพาะ)	- มีการจัดการอบรม สัมมนาจัด ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็น หลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้าน สาธารณสุข ด้านการเกษตร การ พัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนา บุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่ บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING)

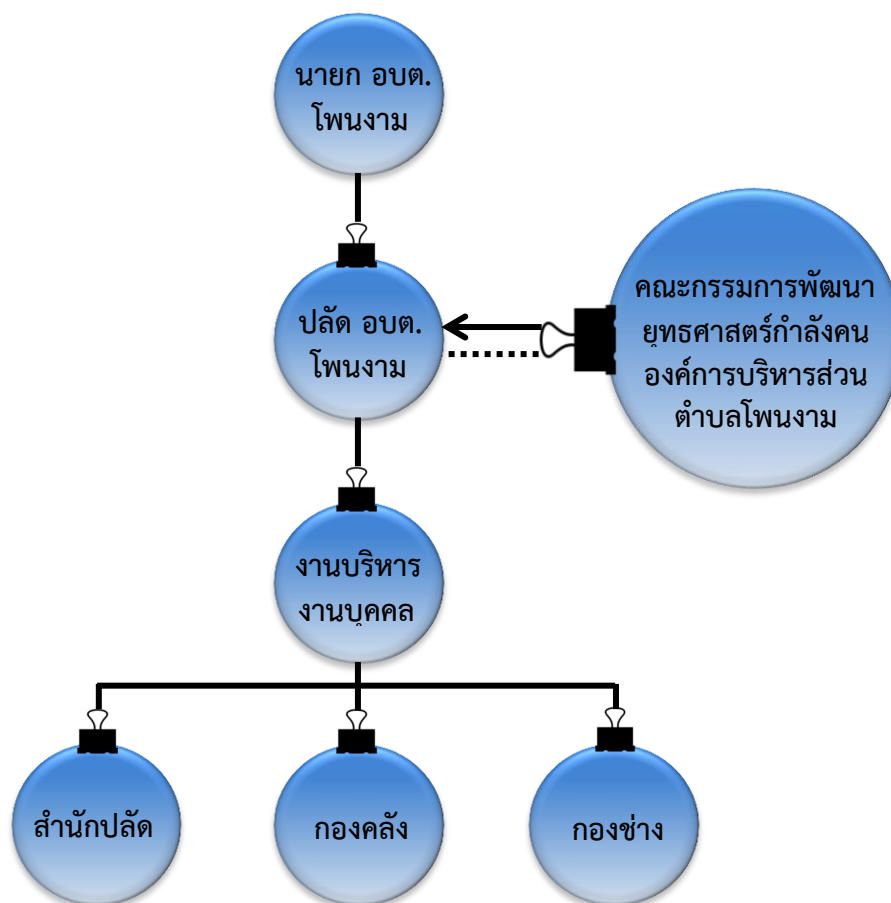
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด/ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
3.1 แผนงานจัดการเรียนรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ พัฒนากำลังคน	- มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการ บริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างหน่วยงานต่างๆในสังกัด พื้นที่ อบต.โพรงยาง - โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง อบต.โพรงยาง และองค์กร ภายนอกทั้งรัฐและเอกชน	- มีการทำโครงการความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ใน สังกัดพื้นที่ อบต.โพรงยาง - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและ องค์กรภายนอก กับ อบต.โพรงยาง	- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและ องค์กรภายนอก กับ อบต.โพรงยาง เพื่อ เป็นการแสดงความร่วมมือและสร้าง เครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงาม กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตาม ประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ก็น้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์งาม จะดำเนินการดังนี้

- 1) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทาหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนา

โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ 6.1



รูปที่ 6.1 แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย _____ สายการบังคับบัญชาโดยตรง
 การประสานงาน
 ← FLOW ของการรายงาน

1) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก 3 เดือน

2) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

3) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

4) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

6.2 การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (OUTPUT)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

