



## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมม

อำเภอคำแพงแสน จังหวัดนครพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓

## คำนำ

แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม ฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุก ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อ ประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร มาตรฐานการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น รูปธรรม

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม ได้จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ) ไว้ ณ ที่นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม

การพัฒนาศักยภาพองค์กรบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพใน ความรับผิดชอบ ดังนี้

### วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม

“ทันสมัย                      ร่วมใจประสาน  
บริการเป็นเลิศ              เทิดคุณธรรม”

#### ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรบริหาร ส่วนตำบลสระสี่มุมตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

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

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้อง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตาม พระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมี ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน... ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

## เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบต.สระสีมูมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.สระสีมูม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.สระสีมูม มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 

## การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลในอนาคต

๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
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 ทัศนคติของประชาชนได้ดี

### 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 ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (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. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
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 องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้

##### และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.สระสีมุ่ม
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาคุณนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.สระสีมุ่ม
- 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><b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การดำเนินงานของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.สระสีมุ่ม</li> <li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทัน การเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.สระสีมุ่ม</li> <li>● จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการทำงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.สระสีมุ่ม</li> <li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยน ความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li> </ul>
<b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต.สระสีมุ่ม</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.สระสีมุ่มจัดทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ แล้วเสร็จ</li> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดง ขั้นตอนการหาความจำเป็นใน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.สระสีมุ่มจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลใน</li> </ul>



	การพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	การจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากรในสังกัด
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	<b>ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน</b>	<b>รายละเอียดโครงการ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการ พัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุก ส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/ หน่วยงานจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๘- ๒๕๖๓</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูล บุคลากร อบต.สระสีมูม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็น ปัจจุบัน ครบคลุมทุกส่วน ราชการ/หน่วยงานในสังกัด พื้นที่ อบต.สระสีมูม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัด ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและ สามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงาน บุคลากร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ในสังกัด</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ ในสังกัดทุกระดับ</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูล บุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถ นำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัด และให้ข้อคิดเห็นประกอบ การ แต่งตั้งข้าราชการระดับ หัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัดต่อส่วนราชการต้น สังกัด</li> <li>● นายกเทศมนตรีสามารถ ดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและ บุคลากรในสังกัด</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
---	--	--

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากร</b> <b>โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม</b> <b>ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/</b> <b>ภายนอกประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li> <li>● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกรสนับสนุนทุนของส่วนราชการจันสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต., ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้านต่างๆในพื้นที่</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศ</li> </ul>

		เอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อ บ้านเพื่อศึกษาและ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)
--	--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรม บุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือ การให้ ความรู้ในลักษณะของการจัด หลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัด จาม ความจำเป็นและเป็น ประโยชน์กับหน่วยงานโดย กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตร กลาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัดส่วน ราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li> </ul>
๒.๒ แผนงานฝึกอบรม บุคลากรในสังกัดหน่วยงาน ต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือให้ความรู้ใน ลักษณะของการจัดหลักสูตร ต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตร เฉพาะด้าน เช่น ด้าน สาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่ บุคลากรในสังกัด</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๓</li> </ul>
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.สระสีมุ่ม</li> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต.สระสีมุ่มและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.สระสีมุ่ม</li> <li>● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.สระสีมุ่ม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.สระสีมุ่ม เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li> <li>● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.สระสี</li> </ul>

เอกชน		มุ่ม เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่าย การพัฒนาบุคลากร
-------	--	---

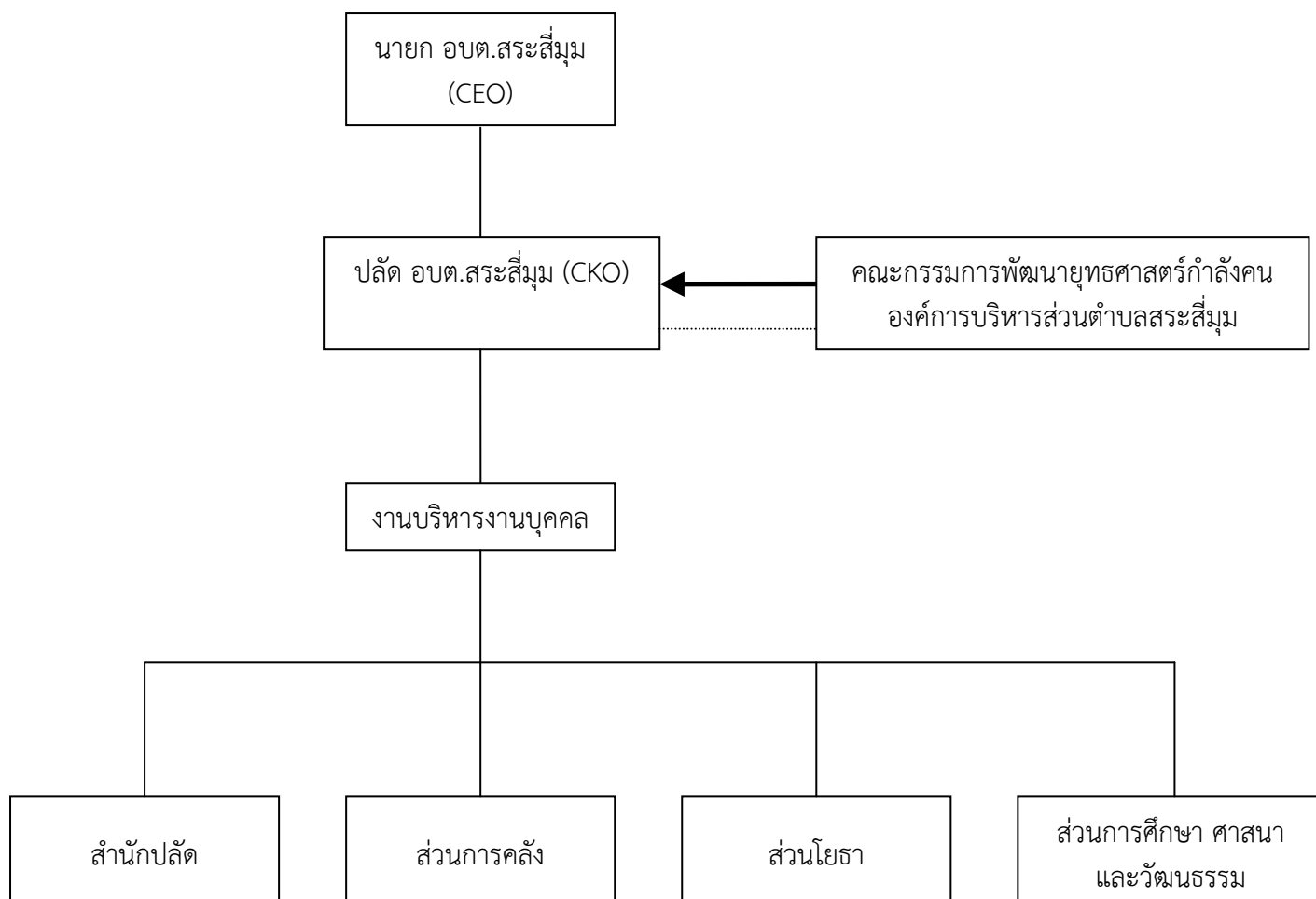
### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่มได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

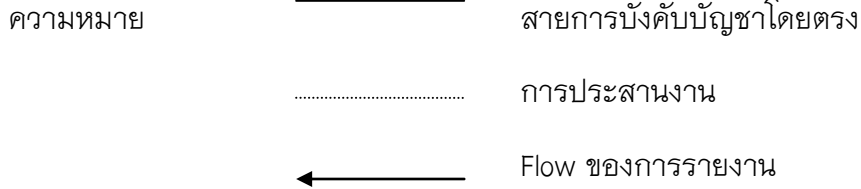
#### การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



## แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

### การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ