



แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี



คำนำ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากร จะทำได้และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ และอาจมีการปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสม ในโอกาสต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ ณ โอกาสนี้

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ

สารบัญ

รายการ	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนการพัฒนามูลฐาน	๕
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๕ หลักสูตร วิธีการ และแนวทางการพัฒนา	๑๓
ส่วนที่ ๖ โครงการ กิจกรรมการพัฒนามูลฐาน	๑๗
ส่วนที่ ๗ แผนพัฒนามูลฐานรายบุคคล	๒๘
ส่วนที่ ๘ งบประมาณ	๒๙
ส่วนที่ ๙ การติดตามและประเมินผล	๓๐
ส่วนที่ ๑๐ การจัดการเรียนรู้ในองค์กร	๓๑

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนพัฒนามูลฐาน
๒. ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. รายละเอียดโครงการพัฒนา ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๔. แบบประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
๕. แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอื่นจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๘๘ - ๓๒๖

ข้อ ๓๐๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๓๐๘ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๙๙ แล้วเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ตลอดจนกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงการของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”



“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมือง - การบริหารงาน แนวทางการพัฒนา และมีรายละเอียดโครงการ ดังนี้

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของ อบต.
- การปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และพัฒนาการบริหาร การบริการประชาชน
- การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จำนวน ๓๙ อัตรา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ได้วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยมีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ



ส่วนที่ ๒
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยถือปฏิบัติตามถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

๑.๓ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ให้มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และให้มีสมรรถนะประจำสายงานสำหรับผู้บริหาร/สมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๑.๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

๑.๖ เพื่อให้มีการจัดการองค์ความรู้นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๒.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๙ อัตรา ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ករណីទី១៖ កំណត់ ៣ ជំពូក

แบบพิจารณาประกาศนียบัตรกำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

กองการบริหารงานฝ่ายบุคคลที่ ๒ ฐานภาษีอากร กรมสรรพากร

[illegible]

ส่วนที่ ๓

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ที่ ๓๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ปัจจุบันภายใน ภายนอกกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- (๓) การประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๔) การศึกษา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- (๖) การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณาการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการดำเนินงานของ คณะกรรมการติดตามและประเมินผล

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



ส่วนที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ที่ตั้ง ๓๒๓ หมู่ที่ ๒ ถนนนาจัว – บ้านก้อง ตำบลศรีสำราญ อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอน้ำโสม ระยะทาง ๒ กิโลเมตร พื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๗ ตารางกิโลเมตร
๒. จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน และ ๓ หมู่บ้านคาบเกี่ยว ประชากรทั้งสิ้น ๔,๐๕๗ คน อัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนปลอดภัย เสริมธุรกิจพอเพียง มีชื่อเสียงด้านการพัฒนา สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง – การบริหารงาน
แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กำจัดสิ่งปฏิกูลขยะมูลฝอย
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน

พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ไฟฟ้า น้ำประปา
๒. อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กำจัดสิ่งปฏิกูลขยะมูลฝอย
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๖. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ ไฟฟ้า ประปา มีความสะดวกรวดเร็วและเพียงพอ
๒. กำจัดขยะสิ่งปฏิกูลมูลฝอย ไม่ให้เป็นมลพิษ
๓. สงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
๔. ให้มีงานบุญตามวัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อของคนในชุมชน
๕. ประชาชนในพื้นที่มีคุณธรรมและจริยธรรม
๖. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชน
๗. ประชาชนมีชีวิตอยู่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีอาชีพและรายได้เพียงพอ



วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์

“ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนมุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

พันธกิจการพัฒนาศูนย์

๑. เสริมสร้างและพัฒนาศูนย์ให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๒. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน
๓. การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะหลัก กลยุทธ์ที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์ที่ ๕ การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาด้านแรงจูงใจในการทำงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดการความรู้และการพัฒนาองค์ความรู้



การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกแบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส(Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด



การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนางานกว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ



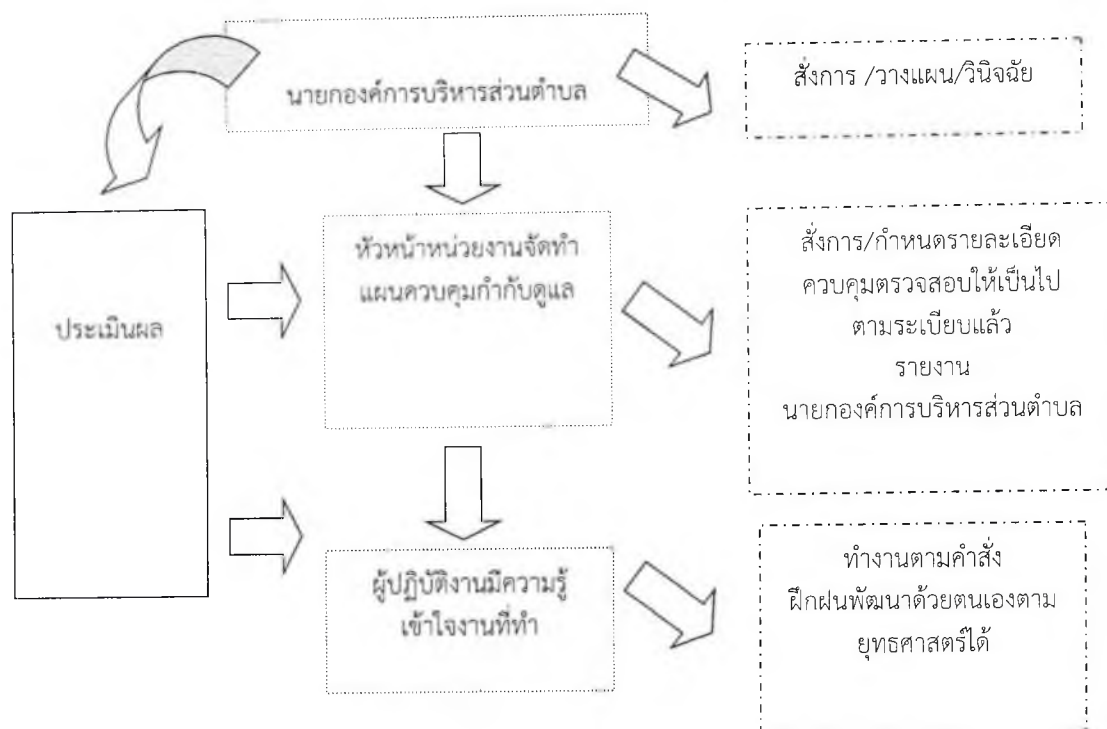
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ๖. ทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๗. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนางานกว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ



การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน

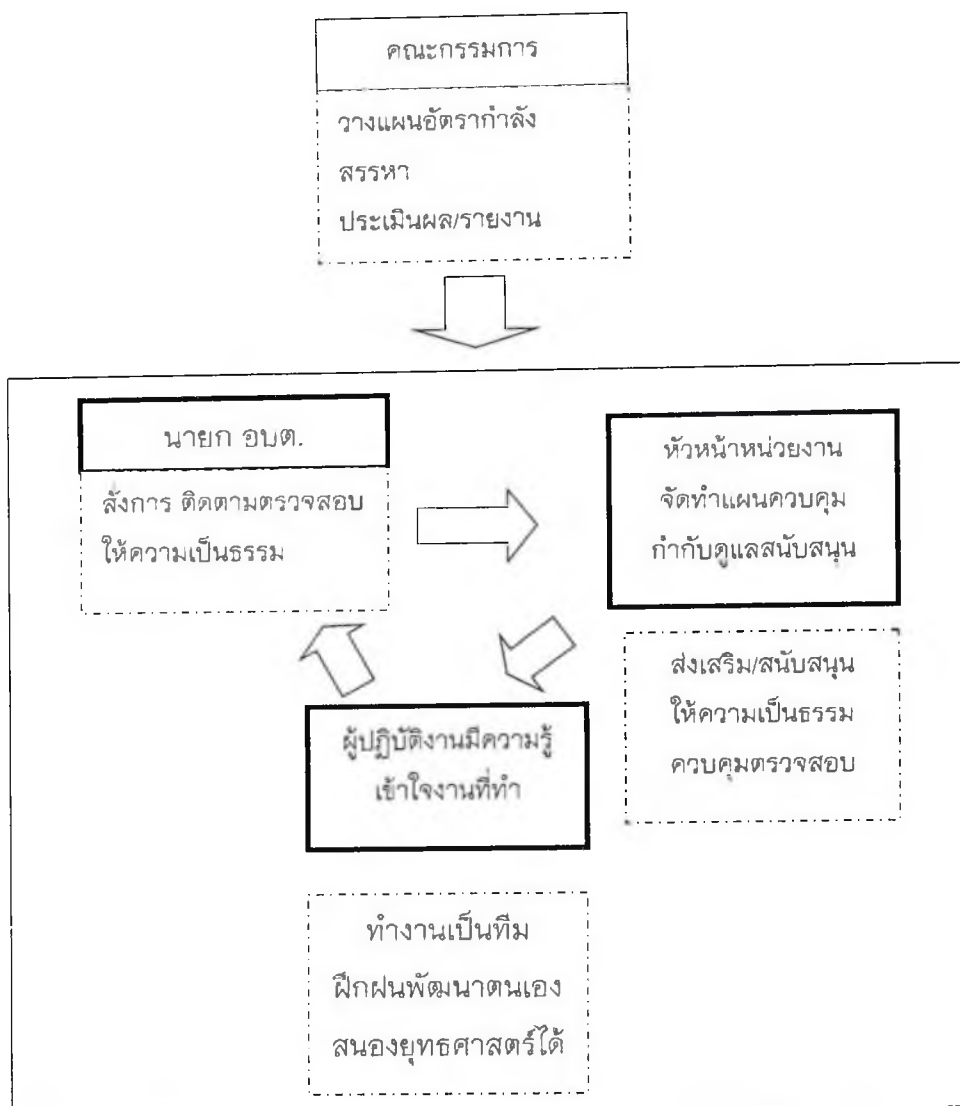


การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ เป็นการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผล เพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง



ดังนี้

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะแบงที่จะปรับปรุงจึงเป็น



ส่วนที่ ๕

หลักสูตร วิธีการ และแนวทางการพัฒนา

๑. หลักสูตร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตรหรือตามเห็นสมควร ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

ความรู้ที่จำเป็น หมายถึง องค์ความรู้ต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดไว้ท้ายประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยจำแนกเป็น ๒๑ ด้าน ได้แก่

- ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

เจ้าอยู่หัว

- ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA),

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

- ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ
- ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก

(Network)

- ความรู้เรื่องบรรณารักษ์



๑.๒ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน

ทักษะที่จำเป็น หมายถึง การนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จและคล่องแคล่ว หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง ชีตความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน โดยทักษะจะสะท้อนออกมาจากการกระทำของบุคคล ว่าปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้ดีเพียงใด เช่น การใช้งานเครื่องจักรกล การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ เป็นต้น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ท้ายประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยจำแนกไว้เป็น ๙ ด้าน ดังนี้

- ทักษะการบริหารข้อมูล
- ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ทักษะการประสานงาน
- ทักษะในการสืบสวน
- ทักษะการบริหารโครงการ
- ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้
- ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๑.๓ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทั้งระบบที่ต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญสามารถดำเนินงานได้สำเร็จคล่องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน ประกอบด้วย ๕ ด้านดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑.๔ หลักสูตรเกี่ยวกับสมรรถนะประจำผู้บริหาร/สมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการท้องถิ่นตำแหน่งบริหารต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- ความคิดเชิงกลยุทธ์



สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสายงานหรือกลุ่มงานนั้นๆ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ๒๖ ด้าน ดังนี้

- การคิดวิเคราะห์
- การค้นหาข้อมูลและการจัดการฐานข้อมูล
- การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
- การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- การบริหารความเสี่ยง
- การบริหารทรัพยากร
- การวางแผนและการจัดการ
- การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ความคิดสร้างสรรค์
- การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดภัย
- การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- การควบคุมและการจัดสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
- ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน
- การพัฒนาระบบการเรียนรู้



๒. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในองค์กรด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งอาจดำเนินการเองหรือจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมพัฒนากับหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม เช่น

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- (๓) การประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๔) การศึกษา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- (๖) การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ

๓. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ดังนี้

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ดำเนินการเอง
- (๒) สถาบันพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- (๓) ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม



ส่วนที่ ๖

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน					
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	การ ดำเนินการ
๑	- ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับความรู้ที่จำเป็นประจำในสายงาน ร้อยละ ๙๐	/	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๒	- ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)		เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	/	
๓	- ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว		เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน		
๔	- ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน				
๕	- ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมความรู้				
๖	- ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์				
๗	- ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล				
๘	- ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร				
๙	- ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ				



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ		การ ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	
๑๐	- ความรู้เรื่องการทางการเงินและงบประมาณ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรมีพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน			ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๑๑	- ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)					
๑๒	- ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง					
๑๓	- ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี					
๑๔	- ความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ					
๑๕	- ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑๖	- ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร					
๑๗	- ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ					
๑๘	- ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อ เศรษฐกิจและสังคมพื้นที่					
๑๙	- ความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณะ					
๒๐	- ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)					
๒๑	- ความรู้เรื่องบรรณรักษ์					



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน					
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	
				๒๕๖๔	๒๕๖๖
๑	- ทักษะการบริหารข้อมูล	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นประจำในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน	/	/
๒	- ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์			/	/
๓	- ทักษะการประสานงาน			/	/
๔	- ทักษะในการสืบสวน			/	/
๕	- ทักษะการบริหารโครงการ			/	/
๖	- ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้			/	/
๗	- ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน				
๘	- ทักษะการเขียนหนังสือราชการ				
๙	- ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์				

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะหลัก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ		การ ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๖	
๑	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ	/	/	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๒	- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม		- บุคลากรมีพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็น ประจำในสายงาน ร้อยละ ๙๐			
๓	- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน		เชิงคุณภาพ			
๔	- การบริการเป็นเลิศ		- บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐			
๕	- การทำงานเป็นทีม		เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น			



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
กลยุทธ์ที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับผู้บริหาร					
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	การ ดำเนินการ
๑	- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ	๒๕๖๔ / ๒๕๖๕	ดำเนินการ
๒	- ความสามารถในการเป็นผู้นำ		- บุคลากรพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐	/	เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๓	- ความสามารถในการพัฒนาคน		เชิงคุณภาพ		
๔	- ความคิดเชิงกลยุทธ์		- บุคลากรใช้สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐		
			เชิงประโยชน์		
			- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน		



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน				
กลยุทธ์ที่ ๕ การเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน				
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ
				๒๕๖๔ / ๒๕๖๖
๑	- การคิดวิเคราะห์	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๒	- การค้นหาข้อมูลและการจัดการฐานข้อมูล		- บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	
๓	- การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ		ผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐	
๔	- ศิลปะการโน้มน้าวใจ		เชิงคุณภาพ	
๕	- การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ		- บุคลากรใช้สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร	
๖	- การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก		ร้อยละ ๙๐	
๗	- การบริหารความเสี่ยง		เชิงประโยชน์	
๘	- การบริหารทรัพยากร		- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ	
๙	- การวางแผนและการจัดการ		ปฏิบัติงาน	
๑๐	- การวิเคราะห์และการบูรณาการ			
๑๑	- ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน			
๑๒	- การยึดมั่นในหลักเกณฑ์			
๑๓	- การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน			
๑๔	- ความคิดสร้างสรรค์			
๑๕	- การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย			
๑๖	- การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ			
๑๗	- การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ			

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			การดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘	- การควบคุมและการจัดสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ - จัดสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม - ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น - สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น - ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ - การออกแบบการเรียนรู้ - การพัฒนาผู้เรียน - การบริหารจัดการชั้นเรียน - การพัฒนาระบบการเรียนรู้	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรมีพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	/	/	/	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๑๙							
๒๐							
๒๑							
๒๒							
๒๓							
๒๔							
๒๕							
๒๖							

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน					
กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน					
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	การ ดำเนินการ
๑	- ความปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากร ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๒๕๖๔	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๒	- สัมมนา/ศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร			/	
๓	- การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร			/	
๔	- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี			/	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน					
กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาด้านแรงจูงใจในการทำงาน					
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	
				๒๕๖๔	๒๕๖๖
๑	- การยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้มีความประพฤติดี - การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน	/	/
๒	- การส่งเสริมสร้างและพัฒนาสวัสดิการ				
๓	- การส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่าง				
๔	- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานองค์กร				
๕	- การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร				



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์ที่ ๑ การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ		การดำเนินการ
				พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	
๑	- การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการจัดการความรู้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้	/	/	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดการความรู้และการพัฒนาองค์ความรู้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ			การ ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	- การพัฒนาองค์ความรู้	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ	/	/	/	ดำเนินการ เอง/ หน่วยงาน อื่นจัด
๒	- การแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงาน		- บุคลากรเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๙๐				
๓	- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน		เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการจัดการความรู้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีการจัดการความรู้				

ส่วนที่ ๗

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญกำหนดขึ้น

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญยิ่งขึ้นไป

ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัด เริ่มจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ เชิญปลัด และ หัวหน้าส่วนราชการ ประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเอง ว่า หน่วยงาน หัวหน้าส่วน และผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและลูกน้อง ร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรประเมินตนเองส่งงานการเจ้าหน้าที่

รายละเอียดตามแผนพัฒนารายบุคคลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ



ส่วนที่ ๘ งบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับ
การพัฒนาตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การ
พัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรากฏตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๔ ,พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ



ส่วนที่ ๙ การติดตามและประเมินผล

๖.๑ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ในการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอ ผลการติดตามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญทราบ

สำหรับวิธีการประเมินผล ให้ดำเนินการตามความเหมาะสมกับหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการพัฒนา เช่น การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง แบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการพัฒนาไปแล้วระยะหนึ่ง การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ที่ได้รับการพัฒนา ตลอดจนการขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๑. ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำแบบรายงานสรุปผลการฝึกอบรม และแบบประเมินผลหลังการฝึกอบรม ภายใน ๓๐ วัน หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

๒. ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน - หลังได้รับการพัฒนา



ส่วนที่ ๑๐

การจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management)

กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการระบุเกี่ยวกับความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมีต้องใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร สมรรถนะ ได้แก่ ความรู้อะไรบ้าง ความรู้อะไรที่มีอยู่แล้ว อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป มีหลายแนวทาง เช่น ใช้ SECI model นำบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกันมาประชุม/ทำงานร่วมกัน จ้างคนที่มีความรู้มาทำงานในองค์กร จ้างที่ปรึกษา

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เช่น กฎระเบียบ ขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ กำหนดวิธีการจัดเก็บและค้นคืน เพื่อให้สืบค้น เรียกคืน และนำไปใช้ได้สะดวก

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการกลั่นกรองความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ใช้งานได้ของความรู้ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุง เนื้อหาให้สมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนเคล็ดลับ เทคนิคการทำงาน เทคนิคการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับความรู้ ที่ชัดเจน Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนความรู้ที่ฝังในตัวคน Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรม กลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว (ผู้เชี่ยวชาญจากที่หนึ่งไปปฏิบัติงานในที่หนึ่ง) เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ กำหนดบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาต้องดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในการประชุมประจำเดือนผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ โดยดำเนินกิจกรรมดังกล่าวหลังจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาแล้วเสร็จ

๗) การเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนหรือสืบค้นไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน แล้วเกิดความรู้ใหม่นำมาเข้าระบบจัดเก็บหรือแบ่งปันแลกเปลี่ยน ก็จะต้องมีความรู้ ใหม่ให้ใช้ประโยชน์ต่อไปได้เรื่อยๆ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบ การเรียนรู้จากวงจร “สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ ใหม่” และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายใน องค์กรที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้



๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้ยึดแนวการทำงานที่เป็ตรับและพร้อมจะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ พร้อมทั้งแบ่งปัน ความรู้ซึ่งกันและกัน มีมุมมองผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในเชิงบวก ปลุกฝังแนวคิดที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความ ตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค การทำงานให้ผลออกมาดีที่สุด ฯลฯ โดยใช้กิจกรรมการมีส่วนร่วม การเป็น แบบอย่างและการสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย การเตรียมโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร การกำหนดทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบ การติดตามและ ประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร เป็นการทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเข้าใจร่วมกันถึงโครงการจัดการความรู้ ว่าจะดำเนินการไปเพื่ออะไร ได้ประโยชน์อะไร ทำเมื่อใด ทำอย่างไร แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างไร ฯลฯ โดย คำนึงถึงปัจจัยสำคัญ ๓ ประการ คือ

(๑) เนื้อหาที่จะสื่อสาร

(๒) กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะสื่อสาร

(๓) ช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารที่บกพร่องผิดพลาดอาจทำให้การจัดการความรู้ล้มเหลว เพราะบุคลากร เข้าใจว่า การจัดการความรู้เป็นงานที่ต้องทำเพิ่มจากงานประจำของตน จึงไม่ให้ความร่วมมือหรือต่อต้าน การสื่อสารใน ช่องทางที่หลากหลายจะช่วยให้บุคลากรได้รับสารอย่างทั่วถึงเช่น การประชุม หนังสือเวียน บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย intranet, web board, social media ฯลฯ เน้นการสื่อสารสองทาง กระบวนการ และเครื่องมือ (Process & Tools) การเรียนรู้ (Learning) การสื่อสาร (Communication) การ วัดผล (Measurements) การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล (Recognition and Reward) เป้าหมาย (Desired State) การเตรียมการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transition and Behavior) Robert Osterhoff

๓) กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ เป็นการช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น การเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะ ขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร ฯลฯ สำหรับเครื่องมือ การจัดการความรู้มีรายละเอียดดังนี้

- ฐานข้อมูล (Knowledge Bases) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการ ทำงานขององค์กรให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้ข้อมูลความรู้นั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว การรวบรวมจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้สามารถทำได้ ๒ วิธีคือ จัดเก็บในรูปแบบเอกสาร และ จัดเก็บในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- การจัดเก็บความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในรูปของเอกสาร เป็นการ จัดเก็บความรู้หรือข้อมูลขององค์กรในรูปแบบง่ายๆ เพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้เช่น คู่มือ การ จัดฝึกอบรม คู่มือการตรวจประเมิน ๕ ส. คู่มือการจัดการความรู้

- การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องนี้เป็นวิธีการเผยแพร่ สิ่งที่เราได้เรียนรู้มาให้แก่ผู้สนใจหรือคนในกลุ่มงานเดียวกัน โดยต้องสร้างความสมดุลระหว่างความน่าสนใจ ใน การบรรยายเรื่องและเนื้อหาที่ต้องการสื่อ เช่น การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องในประเด็นเกี่ยวกับความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวมาผูกเป็นเรื่องราวให้น่าสนใจ ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและกระตุ้นให้เกิดการ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ที่มีระหว่างกันจนได้องค์ความรู้ที่ดีไว้ใช้ประโยชน์

- การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR: After Action Reviews) คือ การอภิปรายเกี่ยวกับ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดสะท้อนความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่มี



ต่อการทำงานที่ผ่านมาว่า มีจุดเด่น จุดด้อย และข้อควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ถ้าจะมีการทำงานนี้อีกในครั้งต่อไป ซึ่งจะทำให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ความสำเร็จ ความผิดพลาดและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัวจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการสอนงานและคำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงมักจะมีตำแหน่ง และอาวุโสกว่าซึ่งอาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้โดยทั่วไประบบพี่เลี้ยงจะใช้เวลา ค่อนข้างนาน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องสร้างความคุ้นเคยความสัมพันธ์และความเข้าใจกัน ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง นอกจากจะให้คำปรึกษาในด้านการงานแล้วยังเป็นที่ปรึกษาในเวลามีปัญหาหรือสับสน ที่สำคัญพี่เลี้ยง จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมจริยธรรมและการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรด้วย

- การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้น ภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ จากหลายๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ

- การประชุมระดมสมอง (Workshop/Brainstorming) เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจดำเนินการ ปฏิบัติงาน ที่ผ่านประสบการณ์และมุมมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice : CoP) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในส่วนที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งเป็นประสบการณ์ความสำเร็จและการสรุปบทเรียน (Lessons Learned) ซึ่งเป็นความผิดพลาดล้มเหลวและข้อควรระวังต่างๆ ในการทำงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับเพื่อนสมาชิกในกลุ่มนำไปใช้แก้ปัญหา และพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ดี CoP สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งที่เป็นรูปแบบทางกายภาพ (มีสถานที่การพบปะ) หรือ แบบเสมือนจริง (Virtual) เช่น ทางออนไลน์

๔) การเรียนรู้ เป็นการสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการ ความรู้ให้แก่บุคลากร การฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง เช่น เนื้อหาง่าย เชื่อมโยงกับการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (e-learning, KM website) ช่วยให้เรียนรู้ได้ตามเวลาที่ผู้เรียนสะดวก เป็นต้น

๕) การวัดผล เป็นการดำเนินการเพื่อให้ทราบว่าการจัดการความรู้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ แล้วนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้นรวมทั้งใช้ในการสื่อสารกับบุคลากร ทุกระดับให้เห็นประโยชน์และความสำเร็จของการจัดการความรู้ การวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ ขั้นตอนไหน เช่น วัดระบบหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ (ความถี่ของการใช้ฐานข้อมูล จำนวนคนเข้าร่วม กิจกรรม ฯลฯ) วัดผลผลิต (Output เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล จำนวนปัญหาที่ได้รับการแก้ไข ฯลฯ) หรือผลลัพธ์ (Outcome เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ฯลฯ)

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ แต่การให้รางวัลจะมีผลในระยะสั้นเท่านั้น จึงต้องค้นหาความต้องการของบุคลากร ส่วนมากจะไม่เน้นสิ่งของ แต่เน้นการสร้างภาคภูมิใจในความสำเร็จ การยกย่องและให้รางวัลควรมีการกำหนดกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับรางวัล กำหนดเกณฑ์การให้รางวัล และทำการสื่อสารให้ชัดเจนทั่วถึง การมอบรางวัลควรเข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา เช่น รางวัลมีส่วนร่วมในกิจกรรม KM Day, Quality Fair รางวัลตอบคำถามทุกๆ เดือน ฯลฯ



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ
ที่ ๓๗๒/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความข้อ ๓๐๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้ เพื่อให้การดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่ในการติดตาม ประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กำหนดวิธีการติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอ ผลการติดตามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเฉลียว ขมภูแดง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ