



# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง  
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี



# แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง  
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

จัดทำโดย

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง  
งานบริหารงานบุคคล

# สารบัญ

	หน้า
สภาพทั่วไป	๑
การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง	๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๓

## สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เดิมเป็นสภาตำบลต้นมะม่วง ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๙ และจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภา เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๐ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง หมู่ที่ ๒ ซึ่งเป็นที่ทำการในปัจจุบัน จัดชั้น อบต. เป็น อบต. ชั้นกลาง ปัจจุบันมีสมาชิกสภา รวมทั้งสิ้น ๑๒ คน มีพนักงานส่วนตำบล ๑๘ คน ลูกจ้างประจำ ๒ คน และพนักงานจ้าง ๒๒ คน รวมทั้งหมดจำนวน ๔๒ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ คือ (๑) สำนักงานปลัด (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง และ(๔) ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมี นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์ ดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑.นายสรวิชัย	สิริโกคา	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
<b>สำนักงานปลัด</b>		
๑. นางสาวพิมพ์พี	ศรีไสว	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. นายณัฐพัชร์	ติบุญ	บุคลากร
๓. นายศิริโรจน์	เกลี้ยงเกิด	นิติกร
๔. นางสาวธนภฤตา	อักษิพันธ์	นักพัฒนาชุมชน
๕. นางสาวธีรชญาธิ์	แย้มชื่นใจ	นักวิชาการศึกษา
๖. นางสาวทิวาพร	อิมสมบัติ	เจ้าพนักงานธุรการ
๗. นายไพฑูรย์	เนียมศรี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. นางสาวธัญญธร	เกตแก้ว	เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)
๙. นางธิดา	เปรี้ยวน้อย	ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๐. นายพาธิ์	ม่วงไหมทอง	พนักงานขับรถยนต์
๑๑. นางปทุมณา	เอี่ยมสะอาด	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
๑๒. นางปทุมยวีร์	พุ่มไสว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๑๓. นางสาวสมหมาย	ยังอยู่ดี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย
๑๔. นางบุญก้าน	เครือเหล่า	นักการภารโรง

### กองคลัง

๑. นางนนทिया	สว่างจิตต์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางสาวชาริณี	ภูศรี	นักวิชาการคลัง
๓. นายไกรฤทธิ	นวมงาม	นักวิชาการพัสดุ
๔. นายธณกฤต	เครือเหล่า	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๕. นางอรุณี	อิงปัญญาภาก	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. นางสุจิตรา	ชลิสสี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗. นางสาวจินดาพร	ชาติน้ำเพชร	เจ้าพนักงานธุรการ
๘. นางสาวสาลินี	โสมทัศน์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๙. นางสาวกรรณิกา	พิมพ์ไทย	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
๑๐. นางสาวศิริวรรณ	สีบศักดิ์	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)

#### กองช่าง

๑. นายวิทยา	ข้าหวี	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. ว่าที่ ร.ต.กิตติพิชญ์	มามาก	นายช่างโยธา
๓. นายณัฐวุฒิ	ช่องแสง	ผู้ช่วยช่างโยธา
๔. นายศรัณย์	น้อยจริง	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
๕. นายสุรศักดิ์	เอกสุวิชญา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

#### ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. นายอเนก	วงศ์ขยาย	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๒. นายนรา	พิมพ์เสงี่ยม	คนงานประจำรถขยะ
๓. นายจิระ	เส็งกีหวย	คนงานประจำรถขยะ
๔. นายเพ็ญ	เส็งกีหวย	คนงานประจำรถขยะ
๕. นางดอกรัก	ทองก้านบัว	คนงานทั่วไป
๖. นายวัชรชัย	สิทธิชัย	คนงานทั่วไป
๗. นายสำรอง	พงษ์เทศ	คนงานทั่วไป
๘. นายมานะ	ดวงเพชร	คนงานทั่วไป
๙. นายปรีชา	น้อยเกตุ	คนงานทั่วไป
๑๐. นายสุวิวัติ	ทับแก้ว	คนงานทั่วไป
๑๑. นายณัฐพล	คำนิ่ม	คนงานทั่วไป
๑๒. นายวัลลภ	สุขสาทศ	คนงานทั่วไป

#### (๓) ระดับการศึกษาของบุคลากร (ฝ่ายประจำ)

มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	๑๕ คน
ปริญญาตรี	๒๓ คน
ปริญญาโท	๔ คน

**ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย****- คณะผู้บริหาร**

(๑) นายสุนทร	แสนสบาย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๒) ร้อยตำรวจตรี กนกศักดิ์	มุทธากาญจน์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๓) นายนิติ	เครือเหล่า	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๔) นางสาวกิตติมา	สอาดจิตต์	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

**- ฝ่ายนิติบัญญัติและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง****ฝ่ายนิติบัญญัติ**

(๑) นายสำราญ	ทองน้อย	ประธานสภา อบต.
(๒) นายประสูต	พิมพ์เสงี่ยม	รองประธานสภา อบต.
(๓) นายมนต์ชัย	สุวรรณเนตร์	เลขานุการสภา อบต.

**สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง**

๑. นายลำเพย	ทองกำนบัว	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑
๒. นายตรัยวรรณ	โพธิ์ทอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑
๓. นายเพชร	คล้าคล้าย	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๔. นายสุทัศน์	ม่วงไหมทอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๕. นายสมชาย	เครือเหล่า	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๖. นายสนั่น	เครือเหล่า	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๗. นายประสูต	พิมพ์เสงี่ยม	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๘. นางบังอร	ดุสิตปณิธิ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๙. นายสำราญ	ทองน้อย	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕
๑๐. นายสำราญ	สระแก้ว	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕
๑๑. นายเสน่ห์	เสื่อนาค	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖
๑๒. นายพงศ์ธร	หว่างจำรัส	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา บุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล  
ต้นมะม่วง

“ก้าวหน้าทันสมัย ร่วมใจประสาน  
บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

**ทันสมัย (M : Modern)**

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

**ร่วมใจประสาน (U : UMTY)**

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งในเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

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

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

**เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)**

: ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

**พันธกิจ**

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทบทวนแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี



- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร อบรม.ต้นมะม่วงทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ต้นมะม่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ต้นมะม่วง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเพชรบุรี
๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตามบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ต้นมะม่วง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาคุณนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ต้นมะม่วง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ปริญญาตรีศึกษาคุณาน 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>● การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ต้นมะม่วง</li> <li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ต้นมะม่วง</li> <li>● จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ต้นมะม่วง</li> <li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li> </ul>
<p><b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.ต้นมะม่วง</b></p>		
<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.ต้นมะม่วงจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗ แล้วเสร็จ</li> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.ต้นมะม่วงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมประสานแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>มีแนวทางการประสานการพัฒนาศูนย์บุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ต้นมะม่วง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ต้นมะม่วง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p><b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</li> <li>การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</li> <li>การดำเนินการทางวินัย</li> <li>การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</li> <li>มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</li> <li>มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</li> <li>นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</li> <li>ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรใน สังกัดศึกษาต่อในประเทศ และต่างประเทศตามความ ต้องการขององค์กร</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้า รับการอบรมดูงานกับ หน่วยงานในต่างประเทศ/ ภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็น ข้อมูลในการใช้บุคลากรให้ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคาร สมอง (Think Tank)</li> <li>● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษา ต่อตามความต้องการของ องค์กรโดยกระสนับสนุนทุน ของส่วนราชการจ้้นสังกัด, ทุนส่วนตัว,จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/ องค์กร และรัฐวิสาหกิจ ต่างๆ เช่น อบจ./อบต. ,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้าน ต่างๆในพื้นที่</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้า รับการอบรมดูงานกับ หน่วยงานภายนอก ใน ต่างประเทศ เช่น อังกฤษ ,แคนาดา และกลุ่มประเทศ เอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อ บ้านเพื่อศึกษาและ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li> </ul>
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</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 ๒๕๕๕-๒๕๕๗</li> </ul>
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ต้นมะม่วง</li> <li>โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต.ต้นมะม่วงและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ต้นมะม่วง</li> <li>มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ต้นมะม่วง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ต้นมะม่วง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li> <li>จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ต้นมะม่วง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

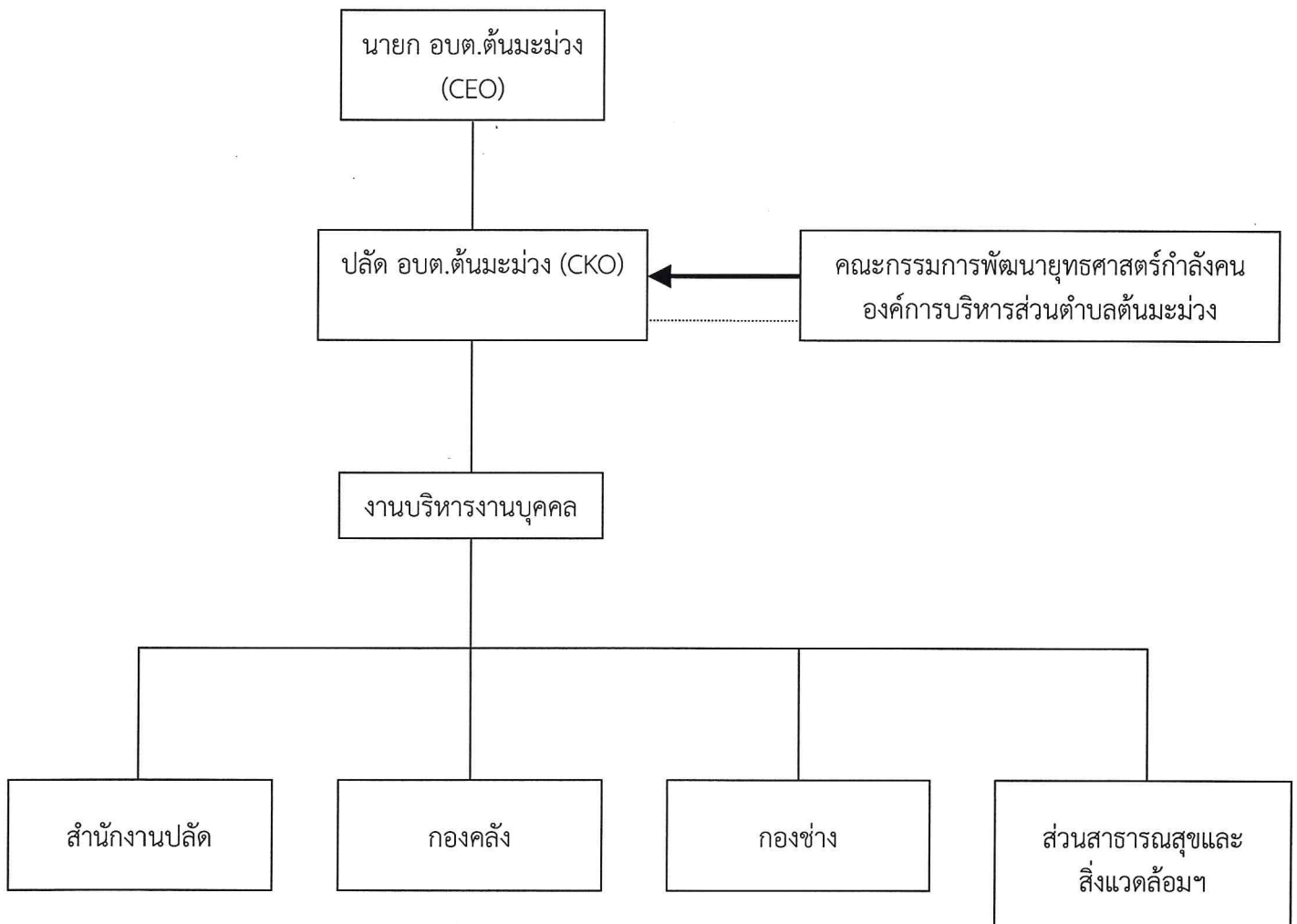
## การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

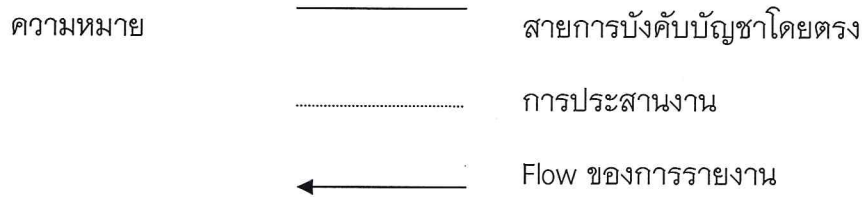
### ๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



## รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑) ให้คณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงดำเนินการไปตามแผนแม่บท ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงที่สองคล้องกับแผนแม่บท เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

### ๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บท ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

ที่ พบ.๗๔๓๐๑/ - วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง จะดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร ดังนี้

- |                           |         |                    |                     |
|---------------------------|---------|--------------------|---------------------|
| ๑. นายสุนทร แสนสบาย       | ตำแหน่ง | นายก อบต.ต้นมะม่วง | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์ | ตำแหน่ง | ปลัด อบต.ต้นมะม่วง | กรรมการ             |
| ๓. นายวิทยา ขำทวี         |         | หัวหน้าส่วนโยธา    | กรรมการ             |
| ๔. นางนันทิยา สว่างจิตต์  |         | หัวหน้าส่วนการคลัง | กรรมการ             |
| ๕. นายณัฐพัชร์ ดีบุญ      |         | บุคลากร            | กรรมการและเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นายณัฐพัชร์ ดีบุญ)

บุคลากร

(นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

(นายสุนทร แสนสบาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

ที่ ๓๔๐ /๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และใช้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการบุคลากรภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๖๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ดังนี้

- |                           |         |                    |                     |
|---------------------------|---------|--------------------|---------------------|
| ๑. นายสุนทร แสนสบาย       | ตำแหน่ง | นายก อบต.ต้นมะม่วง | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์ | ตำแหน่ง | ปลัด อบต.ต้นมะม่วง | กรรมการ             |
| ๓. นายวิทยา ขำทวี         |         | หัวหน้าส่วนโยธา    | กรรมการ             |
| ๔. นางนันทิยา สว่างจิตต์  |         | หัวหน้าส่วนการคลัง | กรรมการ             |
| ๕. นายณัฐพัชร ดีบุญ       |         | บุคลากร            | กรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสุนทร แสนสบาย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนابุคลากร

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)




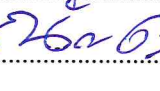
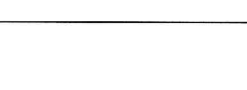
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๕๕

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕

ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง

.....

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุนทร แสนสบาย	ประธานกรรมการ		
๒	นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์	กรรมการ		
๓	นางนนทिया สว่างจิตต์	กรรมการ		ขาดชื่อ.
๔	นายวิทยา ขำทวี	กรรมการ		
๕	นายณัฐพัชร ดีบุญ	กรรมการ / เลขานุการ		

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุนทร แสนสบาย ประธานคณะกรรมการจัดทำจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนابุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้นายมนต์ชัย สุวรรณเนตร์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ปลัด อบต.

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนابุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง ๓๔๐/๒๕๕๕ ลง ๑๒ วันที่ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ปลัด อบต.

- การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนابุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อ

นายณัฐพัชร ตีบุญ  
บุคลากร

เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วน  
ตำบลต้นมะม่วงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล ให้ นายณัฐพัชร ตีบุญ กรรมการ/เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับ  
การจัดทำแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗  
- การจัดทำแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรปีงบประมาณ (ปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๕๕ – ๒๕๕๗) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือ  
แผนพัฒนากุศลกร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๗) ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการ  
พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะม่วงมีการพัฒนาทั้งองค์กร  
และต่อเนื่อง จึงกำหนดร่างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ให้คณะกรรมการจัดแผน  
ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับองค์กรโดยมี  
รายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนา  
กำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ

หน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ต้นมะม่วง

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาคุณนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ต้นมะม่วง

๑.๕ แผนงานพัฒนากุศลกรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน  
ภายใน/ภายนอกประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning  
Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการ  
พัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อ  
สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ประธาน

ผู้ใดจะเสนอหรือซักถามอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือซักถามอะไรเพิ่มเติมแต่อย่างใด

ประธาน

ถ้าไม่มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือซักถามอะไรเพิ่มเติมอีก ก็ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายณัฐพัชร ตีบุญ)

กรรมการ / เลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายสุนทร แสนสบาย)

ประธานกรรมการ