

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแซง อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น
(พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2562)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแซง
อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น

บทที่ ๑

บทนำ

1.1 ลักษณะของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง อำเภอบ้านแฮด จังหวัดน่าน เป็นแผนพัฒนาที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนารัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนชุมชน

1.1.1 ความหมายของแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) หมายถึง แผนหรือกรอบวิธีการดำเนินงานที่แสดงถึงภารกิจ เป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนวิสัยทัศน์หรือข้อกำหนดที่องค์การควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร

1.1.2 การวางแผนยุทธศาสตร์

การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนารัพยากรบุคคลในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ

การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดจะต้องเป็นระบบ กล่าวคือแนวทางที่กำหนดขึ้นจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์จะต้องตอบคำถามหลัก 3 ประการ คือ

๑. องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน
๒. สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร
๓. องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร

กระบวนการการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Processes) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
๒. กำหนดพันธกิจ (Mission)
๓. กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal)
๔. กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy)
๕. กำหนดแนวทางการพัฒนา

1.1.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพการณ์ที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต
พันธกิจ (Mission) ขอบเขตของบทบาทหน้าที่หลักที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์
จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) หมายถึง การระบุสภาพที่ต้องการให้สำเร็จ ซึ่งเป็นการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานด้วย

ยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง วิถีทางหรือข้อกำหนดที่องค์กรควรปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายนอก และขีดความสามารถขององค์กร

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการของแต่ละยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

1.1.4 การวิเคราะห์ศักยภาพ

ในการสร้างหรือกำหนดวิสัยทัศน์ จะต้องศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา หรือการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis)

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

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

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

อุปสรรค (Threat-T) หมายถึง สถานการณ์หรือปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีลักษณะเป็นอุปสรรค ขัดขวาง หรือทำให้เกิดผลเสียหาย ผลกระทบในทางลบต่อการบริหารงานขององค์กร เช่น สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านสถานภาพการแข่งขัน ด้านผู้สนับสนุนปัจจัย ด้านแรงงาน ด้านสถานการณ์นานาชาติ เป็นต้น

การวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ส่วนการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.2.1 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของประชาชน ภายใต้ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

1.2.2 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาในระยะกลาง และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

1.2.3 เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

1.2.4 เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.5 เพื่อประสานการพัฒนาให้สอดคล้องกันทั้งในระดับส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น

1.3 ขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

1.3.1 ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ขั้นตอนที่ ๑ คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ SWOT ความต้องการขององค์กร พนักงานส่วนตำบล และประชาชน
- ขั้นตอนที่ ๒ คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเสนอผู้บริหารท้องถิ่น
- ขั้นตอนที่ 3 ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.4 ประโยชน์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการกำหนดทิศทางและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การวางแผนความก้าวหน้า เพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ พิจารณาอย่างรอบคอบ ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการดำเนินงานต่างๆ และเพื่อให้องค์การ บริหารส่วนตำบล นำมาตัดสินใจ กำหนดแนวทางการดำเนินงานและใช้ทรัพยากรการบริหารของท้องถิ่นอย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุด

สภาพทั่วไป และ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประวัติความเป็นมา

บ้านหนองแขง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2474 โดยมีกลุ่มคนพากันอพยพมาจากบ้านดอนก่อ ตำบลเหล่ายาว อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยการนำของพ่อไสย์ ชุมแสง คนกลุ่มนี้ได้มาตั้งบ้านเรือนที่อยู่ที่บ้านขามป้อม ตำบลหนองแขง (ปัจจุบัน) และมีคนอีกกลุ่มหนึ่ง จำนวน 4 ครอบครัว ได้อพยพต่อมาทางด้านทิศเหนือ ห่างกัน 2 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่มีหนองน้ำ (หนองแขง) คนกลุ่มนี้จึงได้ตั้งบ้านเรือนทำมาหากินในที่แห่งนี้

ในระยะต่อมา ได้มีผู้คนมาจากบ้านโนนบะแต่ บ้านเก่าเขวา (ปัจจุบันหมู่บ้านทั้งสองได้ล่มสลายไปแล้ว) ได้อพยพเข้ามาอยู่เพิ่มเติมมีครอบครัวเพิ่มขึ้นเป็น 20 ครอบครัว จึงได้พร้อมใจกันตั้งชื่อหมู่บ้านใหม่ให้ชื่อว่า “บ้านหนองแขง” โดยตั้งชื่อตามชื่อหนองน้ำหนองแขงและได้พร้อมใจกันตั้งให้ นายเสน ศรียา เป็นผู้ใหญ่บ้านแยกมาเป็นบ้านหนองแขง หมู่ที่ 25 ตำบลบ้านเป้า (บ้านแฮดปัจจุบัน) อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ปี พ.ศ.2525 บ้านหนองแขง และหมู่บ้านใกล้เคียงจำนวน 6 หมู่บ้าน คือ บ้านหนองแขง บ้านหนองเต่า บ้านห้วยม่วง บ้านขอนแก่น บ้านขามป้อม และบ้านสว่างพัฒนา ได้ขอแยกเขตการปกครองมาเป็นตำบลหนองแขง ได้มีการเลือกตั้งกำนัน ผลปรากฏว่า นายหมูน อินทร์นาง ผู้ใหญ่บ้านหนองแขงเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกำนันตำบลหนองแขง ขึ้นกับอำเภอบ้านไผ่ และต่อมาบ้านแฮดได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอบ้านแฮด ดังนั้น ตำบลหนองแขงจึงต้องไปขึ้นกับอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่นโดยปริยาย (นายหนู ศรีน้ำ ย้อย. 2540 : สัมภาษณ์)

สภาพทั่วไป

1. ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอบ้านแฮด ระยะห่างจากอำเภอบ้านแฮดประมาณ 7 กม.

2. เนื้อที่

พื้นที่ทั้งหมดประมาณ 45 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 28,281 ไร่

3. ภูมิประเทศ

สภาพที่เป็นพื้นที่ลูกคลื่นลาด 3.10% ประมาณ 50% ของพื้นที่ทั้งหมด

4. อาณาเขต

ทิศเหนือ

ติดต่อกับตำบลบ้านแฮด.อำเภอบ้านแฮด

ทิศตะวันออก

ติดต่อกับตำบลเขวาไร่

อำเภอกุสุมาลย์

จ.มหาสารคาม

ทิศใต้

ติดต่อกับตำบลในเมือง.อำเภอบ้านไผ่

ทิศตะวันตก

ติดต่อกับตำบลโคกสำราญ อำเภอบ้านแฮด

5. จำนวนหมู่บ้าน 7 หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมด 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1,2,3,4,5,6,7

6. ภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม - เดือนกันยายน
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม - เดือนมกราคม

7. จำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 4,991 คน แยกเป็นชาย 2,466 คน หญิง 2,525 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 111 คน / ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนหลังคาเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านหนองแขง	253	258	511	131
2	บ้านขามป้อม	412	433	845	252
3	บ้านหนองเต่า	469	474	943	229
4	บ้านสว่างพัฒนา	124	140	264	84
5	บ้านห้วยม่วง	398	401	799	187
6	บ้านขอนแก่น	505	525	1,030	249
7	บ้านหนองแขง	305	294	599	148
	รวม	2,466	2,525	4,991	1,280

ตารางที่ 3.1 ประชากรแยกตามหมู่บ้าน
หมายเหตุ ณ วันที่ 30 เดือน กันยายน 2552

สภาพทางเศรษฐกิจ

1. การเกษตรกรรม ตำบลหนองแขงมีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งสิ้น 23,025 ไร่ พืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ อ้อยโรงงาน มีพื้นที่ปลูก 8,927 ไร่ มันสำปะหลัง มีพื้นที่ปลูก 3,000 ไร่ ข้าวนาปี มีพื้นที่ปลูก 10,388 ไร่ มะม่วง 500 ไร่ กล้วย 120 ไร่ หม่อน 110 ไร่ ไม้ยูคาลิปตัส 90ไร่

2. การปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อค้าขาย บริโภคเอง และใช้งาน ดังนี้ โค กระบือ ม้า สุกร เป็ด ไก่ เป็นต้น

3. การบริการและการพาณิชย์กรรมในเขต อบต.

(ข้อมูล ณ ปีงบประมาณ 2553)

1.ร้านขายของชำ	จำนวน	46	แห่ง
2.ร้านทำผม	จำนวน	2	แห่ง
3.อู่ซ่อมรถ	จำนวน	9	แห่ง
4. ปั้มน้ำมัน(รวมปั้มหลอด)และก๊าซ	จำนวน	6	แห่ง
5.โรงสีข้าว	จำนวน	10	แห่ง

สภาพทางสังคม

1. การศึกษา

โรงเรียนในสังกัด สพฐ. 5 แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนประถมศึกษา

ร.ร.ขามป้อมประชานุกูล

ร.ร.บ้านขอนสักรัฐราษฎร์บำรุง

ร.ร.บ้านห้วยม่วงคุรุราษฎร์รังสรรค์

ร.ร.บ้านหนองเต่า

- โรงเรียนขยายโอกาส

ร.ร.หนองแขงวิทยาคม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง ได้แก่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแขง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชัยมงคล บ้านห้วยม่วง

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน, ห้องสมุดประชาชน 4 แห่ง

2. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด รวม 6 แห่ง

สำนักสงฆ์ รวม 3 แห่ง

โบสถ์ รวม - แห่ง

3. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ จำนวน - แห่ง

- สถานพยาบาลเอกชนจำนวน - แห่ง

- สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน 1 แห่ง

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100

4. มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน จำนวน 2 รุ่น จำนวน 172 คน

- อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน 2 รุ่น จำนวน 137

คน

การบริการพื้นฐาน

1. การคมนาคม

- มีถนนลาดยางเชื่อม 3 หมู่บ้าน และมีถนนลูกรังเชื่อมระหว่างหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

2. การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ 7 แห่ง หมู่ที่ 1 - 7

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข - แห่ง
- ระบบเสียงตามสายในหมู่บ้านทั้ง 7 หมู่บ้าน

3. การไฟฟ้า

- จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน 1,280 ครัวเรือน
- จำนวนครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน - ครัวเรือน
- พื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ 100 .00 ของพื้นที่ทั้งหมด
- ไฟฟ้าทางสาธารณะ ไฟฟ้าส่องสว่าง จำนวน ประมาณ 300 จุด และได้ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

4. การสาธารณสุขปโภค

- มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 7 หมู่บ้าน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ป่าชุมชนหินร่อง เนื้อที่ 375 ไร่ บ้านหนองแขง หมู่ที่ 1
- ป่าชุมชนโคกไม้งาม เนื้อที่ 225 ไร่ บ้านขามป้อม หมู่ที่ 2
- ดอนปู่ตา เนื้อที่ 20 ไร่ บ้านขามป้อม หมู่ที่ 2
- แหล่งน้ำที่สำคัญต่างๆ เพื่อสาธารณะประโยชน์
 1. สระน้ำอนุสรณ์ เนื้อที่ 4 ไร่ บ้านหนองแขง หมู่ที่ 1
 2. หนองไกรสรกุล เนื้อที่ 5 ไร่ บ้านขามป้อม หมู่ที่ 2
 3. สระฮ่อมหาด เนื้อที่ 7 ไร่ บ้านหนองเต่า หมู่ 3
 4. สระหนองเต่า เนื้อที่ 5 ไร่ บ้านหนองเต่า หมู่ที่ 3
 5. หนองผักหนาม เนื้อที่ 6 ไร่ บ้านหนองเต่า หมู่ที่ 3
 6. สระหนองผือ เนื้อที่ 8 ไร่ บ้านสว่างพัฒนา หมู่ที่ 4
 7. สระอ้อมแก้ว เนื้อที่ 5 ไร่ บ้านห้วยม่วง หมู่ที่ 5
 8. อ่างเก็บน้ำห้วยม่วง-ขอนแก่น เนื้อที่ 6 ไร่ บ้านห้วยม่วง หมู่ที่ 5
 9. หนองผายใหม่ เนื้อที่ 5 ไร่ บ้านขอนแก่น หมู่ที่ 6
 10. สระสมบูรณ์ เนื้อที่ 12 ไร่ บ้านขอนแก่น หมู่ที่ 6
 11. สระสีทองพรหมสิน เนื้อที่ 8 ไร่ หมู่ที่ 7
 12. ลำห้วยม่วงไหลผ่านบ้านหนองแขง ระยะทาง 3 ก.ม.
 13. ลำห้วยภูเหล็กไหลผ่านบ้านขามป้อม บ้านหนองแขง บ้านหนองเต่า ระยะทาง 5 ก.ม.
 14. บ่อโยก 37 แห่ง

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรใน ความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

“ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม”

ทันสมัย หมายถึง ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน หมายถึง ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ หมายถึง การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้ สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ม.3/1...การบริหารราชการตาม พระราชบัญญัติ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ การอำนวยความสะดวก และการ ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

เทิดคุณธรรม หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงจะต้องปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

พันธกิจ

1. สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
2. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึง
3. ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติใน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
2. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของ อบต.หนองแขง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

4. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.หนองแขง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์องค์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย

1. จุดแข็ง (Strength)

1.1 โสตทัศนูปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในกระบวนการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลาด้านบุคลากร

1.2 มีงบประมาณของตนเองในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

1.3 มีระบบสารสนเทศที่เอื้อและเป็นช่องทางในการพัฒนาบุคลากร เช่น ระบบ Lan ภายในองค์กร รวมทั้ง Web Site ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

1.4 มีการประสานเชื่อมโยงทางวิชาการในการพัฒนาบุคลากร ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

2. จุดอ่อน (Weakness)

2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก

2.2 ขาดการวางแผนที่เป็นระบบและไม่มีการประสานงานการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

2.3 บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ

2.4 บุคลากรบางส่วนขาดการวางแผนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.5 สื่อการเรียนรู้มีน้อย ช่องทางการเรียนรู้โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย

1. โอกาส (Opportunity)

1.1 บุคลากรและหน่วยงานที่ได้รับการบริการจากองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมและให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการร่วมปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร

1.3 การปฏิรูประบบราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

1.4 ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

2. ภัยคุกคาม (Threat)

2.1 การปฏิรูประบบราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา และมีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 มาตรการทางการบริหารงานบุคคลไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

1. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
3. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
4. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
5. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้ความคุ้มค่าเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคลากร (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
4. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
3. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆใน

สังกัด อบต.หนองแขง

1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

1.4 แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.หนองแขง

1.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอก

ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

(หลักสูตรกลาง)

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

1.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

1.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>1.1 แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.หนองแขง - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.หนองแขง - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.หนองแขง - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี
<p>1.2 แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต.หนองแขง - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.หนองแขงจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ 2555-2557 แล้วเสร็จ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ 2555-2557 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.หนองแขงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2555-2557

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.หนองแขง	- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็น ปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วน ราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.หนองแขง	- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็น ปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมา ปรับใช้ได้ทันที
1.3 แผนงานด้านการบริหารงาน บุคลากร - มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน สังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ ในสังกัด - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหา และเลือกสรร บุคลากรในสังกัด	- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการใน สังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด - มีการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรในสังกัด	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูล บุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับ ใช้ได้ทันที - จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ ข้อคิดเห็นประกอบ การแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วน ราชการประจำจังหวัดต่อส่วน ราชการต้นสังกัด - นายกเทศมนตรีสามารถ ดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรใน สังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคลากรในสังกัด
1.4 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ ภายนอกประเทศ - การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ	- มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการ ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกรสนับสนุนทุนของส่วนราชการ จันสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./ อบต., ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้าน ต่างๆในพื้นที่
- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

--	--	--

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<p>- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี 2555-2557</p>
<p>3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.หนองแขง</p> <p>- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต.หนองแขง และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.หนองแขง</p> <p>- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก กับอบต.หนองแขง</p>	<p>- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.หนองแขง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</p> <p>- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก กับอบต.หนองแขง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนากุศลกร</p>

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

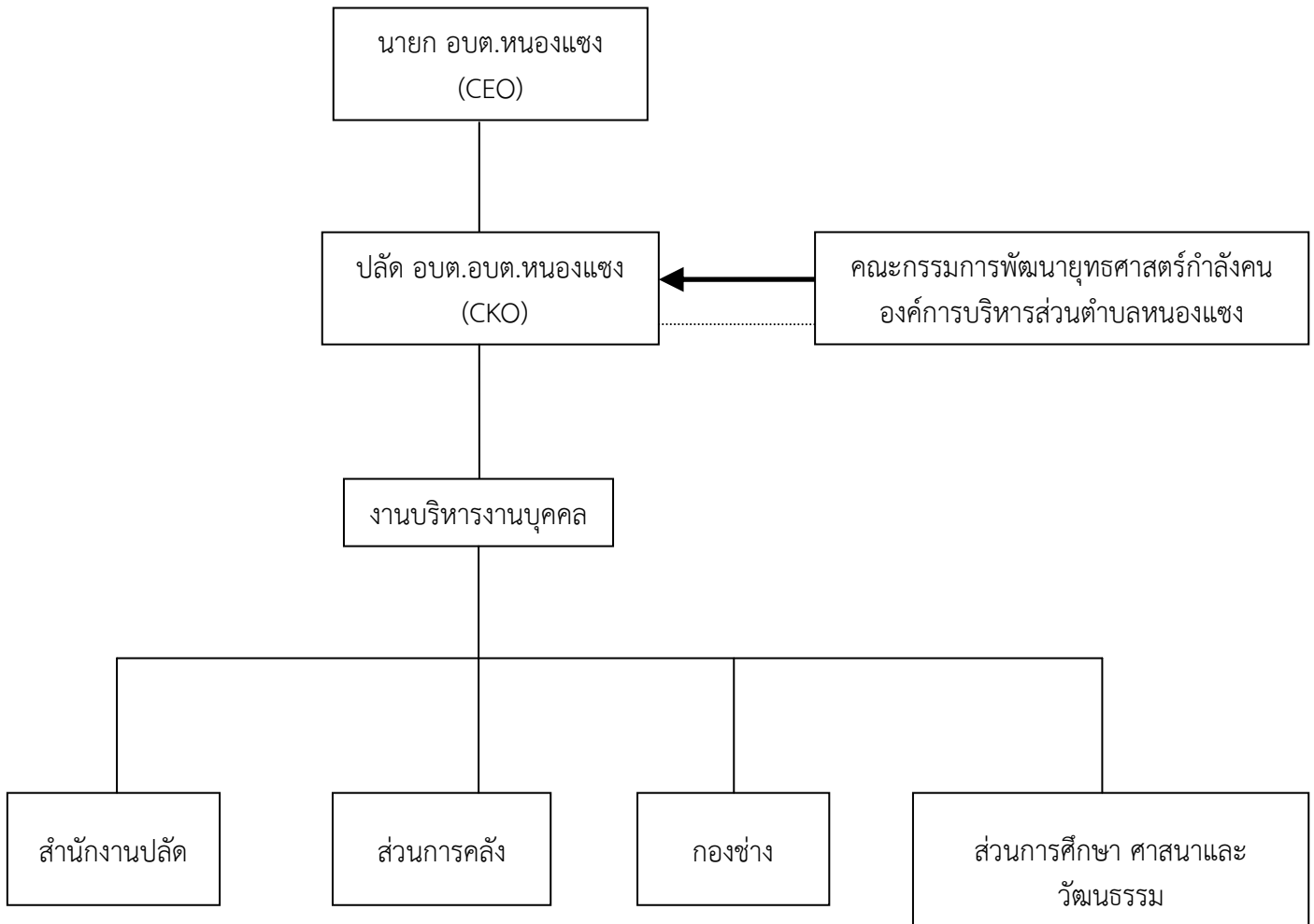
6.1 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง จะดำเนินการดังนี้

- 1) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง
 บริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ 6.1

โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการ



รูปที่ 6.1 แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

—————	สายการบังคับบัญชาโดยตรง
.....	การประสานงาน
←	Flow ของการรายงาน

1) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก 3 เดือน

2) เพื่อให้การพัฒนาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

3) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขงที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

4) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

6.2 การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)

- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ