

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศูนย์บริการบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

### วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

**“ทันสมัย                      ร่วมใจประสาน  
บริการเป็นเลิศ              เทิดคุณธรรม”**

#### **ทันสมัย (M : Modern)**

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### **ร่วมใจประสาน (U : UMTY)**

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

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

การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ม. 3 / 1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิดและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน ... ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

## เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบงานการเรียนรู้บุคลากรรอบต.ภูเวียงทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนากิจกรรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ภูเวียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ภูเวียง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT

#### Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
2. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ  
ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่อำเภอหาดง
4. กรมส่งเสริมให้ ความ สำคัญ ในการพัฒนาคน  
โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับ  
ปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา  
และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
5. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน  
เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่  
ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง  
และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
6. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง  
มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

#### **จุดอ่อน (Weaknesses : W)**

1. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
2. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง  
ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงาน  
ที่ปฏิบัติ

#### **โอกาส (Opportunities : O)**

1. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
2. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต  
เป็นต้น
3. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน  
ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
5. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
6. อบต.ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง  
ขึ้น

#### **อุปสรรค (Threat : T)**

1. กฎหมายระเบียบข้อบังคับ  
ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้งาน

3. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
4. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
5. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

### **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. มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ ที่ียบกับนโยบายอื่นที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### **ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร**

1. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
3. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a

quality of work life that makes employment the organization desirable)

4. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
5. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
6. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- 1.1 แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- 1.2 แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนา  
นาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ภูเวียง
- 1.3 แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- 1.4 แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ  
อบต.ภูเวียง

1.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ  
ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

## **ยุทธศาสตร์ที่ 2** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

2.1 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น  
(หลักสูตรกลาง)

2.2 แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ  
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

## **ยุทธศาสตร์ที่ 3** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

3.1 แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธ  
ศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

3.2 แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒน  
ากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังห  
วัด

## **ย ุ ท ธ ส า ส ต ร ์ ที่ 1** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลัง คน

<b>แผนงาน/โครง การ</b>	<b>ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน</b>	<b>รายละเอียดโครงการ</b>
<b>1.1</b> <b>แผนงานด้านพั ฒนาความรู้ใน องค์กร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การดำเนินงาน ของคณะกรรมการ พัฒนาระบบ ราชการและยุ ทธศาสตร์กำลัง คน อบต.ภูเวียง</li> <li>• การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์กำลัง คน อบต.ภูเวียง</li> <li>• จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันกา รเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดกิจกรรมประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางและการ ดำเนินงานพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ การพัฒนา อบต.ภูเวียง</li> <li>• จัดประชุมแลกเปลี่ยนคว ามรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง รวม 12 ครั้ง/ปี</li> </ul>

<p>ที่วิชาการข้าราชการ ราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง</p>		
<p><b>1.2</b> แผนงานจัดทำ ระบบแผนและประ สานการพัฒนา ระบบราชการหน วงานต่างๆ ในสังกัดอบต.ภู เวียง</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.ภูเวียงจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ 2561-2563 แล้วเสร็จ</li> <li>• ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สวราชการ/หน่วยงานสังกัดอบต.ภูเวียงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>• ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>• มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2561-2563</li> </ul>

	งบประมาณ 25๖๑-25๖๓	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ภูเวียง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ภูเวียง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p><b>1.3</b> แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</li> <li>• การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>• การดำเนินการทางวินัย</li> <li>• การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</li> <li>• มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>• มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>• มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>• จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้ง ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</li> <li>• นายกอบต.สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</li> <li>• ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ



<p><b>1.4</b> แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>• โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>• โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> <li>• มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</li> <li>• มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li> <li>• ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกระสนับสนับสนุนของส่วนราชการจ้้นสังกัด,ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต.,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้านต่างๆในพื้นที่</li> <li>• มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน</li> </ul>
--	--	--

น/ฝึกรอบรมกับ หน่วยงานภาย นอก ทั้งภายใน ประเทศและต่าง ประเทศ		เพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม)
--	--	--------------------------------------

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกรอบรม

แผนงาน/โค รการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>2.1</b> แผนงานฝึ กอบรมบุคลากร ตามความ จำเป็น (หลักสูตรกล าง)	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดการฝึกรอบรมสั              มมนา              จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ              หรือ              การให้ความรู้ในลักษณ              ะของการจัดหลักสูตรต่าง              ๆ              แก่ข้าราชการและบุคลา              กรในสังกัด              จามความจำเป็นและเป็น              ประโยชน์กับหน่วยงานใ              ดยกรมส่งเสริมการปกค              รองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลั              กสูตรกลาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น              จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ค              ามรู้แก่ประชาชนและบุคลา              กรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยง              านต่างๆ</li> </ul>
<b>2.2</b> แผนงานฝึ กอบรมบุคลากร ในสังกัดห หน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉ พาะด้าน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดการฝึกรอบรม              สัมนนา              จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ              หรือให้ความรู้ในลักษณ              ะของการจัดหลักสูตรต่าง              ๆ              โดยจัดทำเป็นหลักสูตร              เฉพาะด้าน เช่น              ด้านสาธารณสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำ              หลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒ              นาบุคลากรในสังกัด              เป็นการเพิ่มและพัฒนาศัภ              ษาในการปฏิบัติให้แก่บุคลา              กรในสังกัด</li> </ul>

	ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	
--	-----------------------------------	--

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>3.1</b> แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี 2561-2563</li> </ul>
<b>3.2</b> แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด <ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ภูเวียง</li> <li>โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต.ภูเวียง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ภูเวียง</li> <li>มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ภูเวียง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ภูเวียง เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li> <li>จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก</li> </ul>

และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน		อบต.ภูเวียง เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร
-----------------------------------	--	--

### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการและแนวทางการติดตามประเมินผลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

#### 6.1 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง จะดำเนินการดังนี้

1 )  
ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลแสดงดังรูปที่ 6.1



2) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

3) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียงที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

4) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

## 6.2 การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

### 1.

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเวียง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์  
ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ  
เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

