นโยบายและแผนกลยุทธ์
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

อาเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คานา

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิน ได้กำหนดตัวชี้วัดดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองทีดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว อาเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดทำแผนกลยุทธการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากร บุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เพื่อสร้างบุคลากรทีมีคุณธรรมและมีสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจอานาจหน้าที่ ความรับผิดชอบรวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุตามเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

บทท ๑
บททั่วไป

<u>วัตถุประสงค์</u>

เพื่อใช้เป็นคู่มอและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยการนำ Human Resource Scorecardมาใช้ในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดในการบริหารจัดการ
ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. สรรหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ เพอรองรับงานตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัด และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้วในด้านต่าง ๆ

๒. รักษาและพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ มีวินัย มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการทำงาน

๓. ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ของบุคลากรให้ได้รับผลดี

๔. ให้บริการ ประสานงาน และคำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับการทำงาน การแกไขปัญหาในการทำงาน

<u>ขอบเขตของกระบวนการ</u>

ขอบเขตของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการวางพื้นฐานสำหรับการประเมินสมรรถนะระบบบริหารบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

<u>คำจำกัดความ</u>

<u>ทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์</u> หมายถึง บุคคลทีปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน

บทท ๒ การจัดทาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสาเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจทีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่างๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริมหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น
เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร

จากช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้คนหรือองค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้คำนึงถึงความ สำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เนื่องจากการทำงานของฝ่ายบุคคลที่ผ่านมาเป็นการทำงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ และกฎระเบียบทีซับซ้อน แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่นและจ้องจับผิด ไม่สนับสนุนกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันกลับจะเป็นการถ่วงการพัฒนาขององค์กรเสียด้วยซ้ำไป แต่ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน”ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่า คนมีความคดริเริมสร้างสรรค์ทีจะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่นๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ (Strategic Human Resource Management: SHRM) คือการมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีการพฒนาจูงใจและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่จึงเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบทบาทเชิงรุก ซึงแตกต่างจากการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลเชิงรับมุ่งเน้นที่หน้าที่หรือกระบวนงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรับ (แบบเก่า)

๑.การบริหารแบบมุ่งเน้นงานธุรการงานบุคคล

๒.กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลจะออกแบบเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

๓. ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล มักจะสอดคล้องกับกิจกรรมประจำวัน (Routine Activities) ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก (แบบใหม่)

๑. การบริหารแบบมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าให้องค์กรโดยผ่านทรัพยากรมนุษย์

๒. กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผ่นองค์กร

๓. ลำดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับลำดับความสำคัญของกลยุทธ์องค์กร

๔. ผู้บริหารสายงาน/หน่วยงาน และหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกันรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR Scorecard คืออะไร

HR Scorecard คือเครื่องมือ สำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
(๕ กุมภาพันธ ๒๕๔๗) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า **"การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล"** แทนความหมายของ HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว ๔ ส่วน ดังนี้

๑. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัด บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงประมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
(HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการกอให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งขาราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมทีไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับขาราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือทีจะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธภาพ ประสิทธผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

๒. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (CriticalSuccess Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึงจะทำให้ส่วนราชการและจังหวด บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓. มาตรวดหรือตัวชวดความสำเร็จ (Measuresand Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวด มีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อย เพียงใด

๔. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินวา ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและ มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึงมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

<u>ประโยชน์ของ HR Scorecard</u>

๑. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้

๒. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอนจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

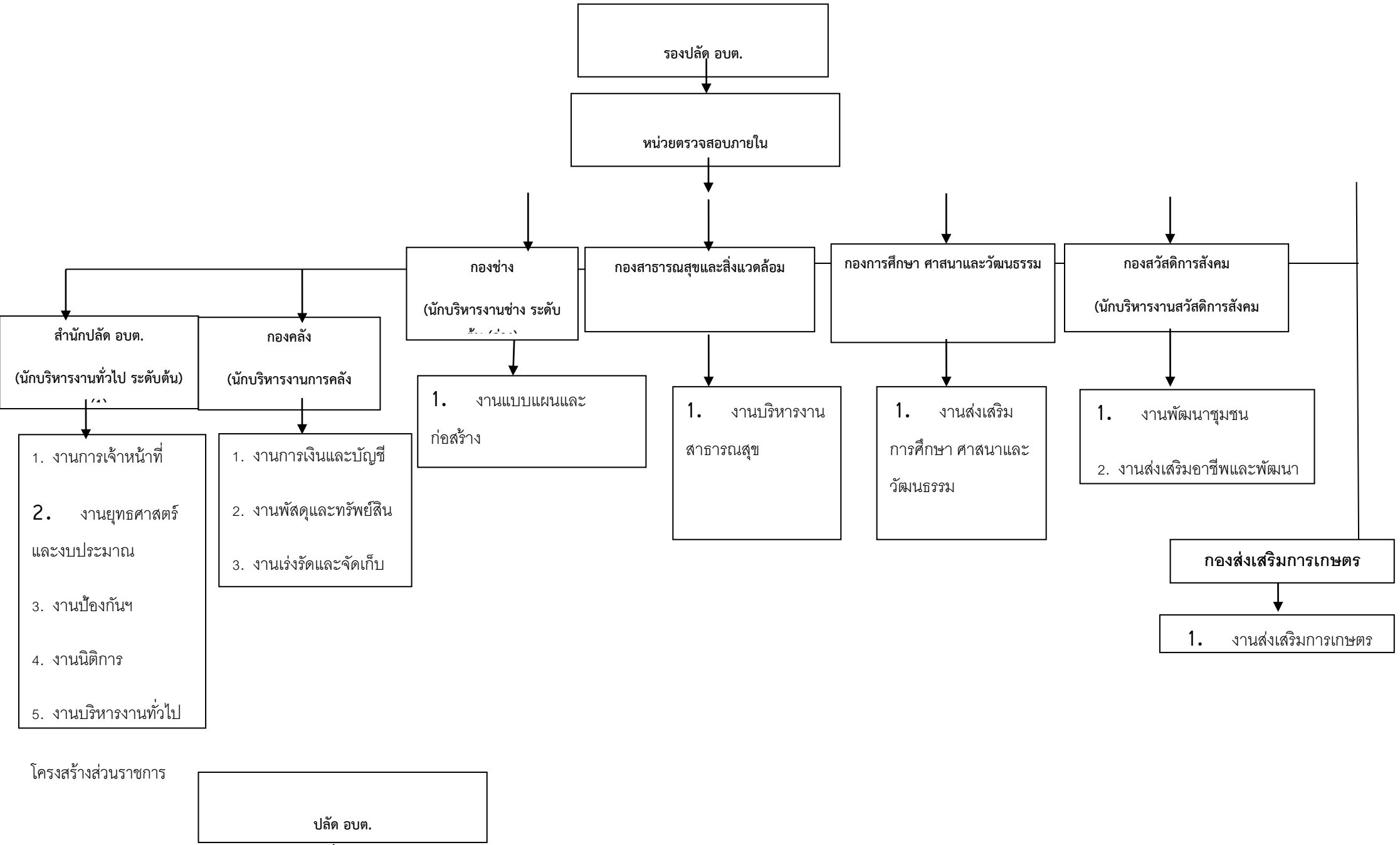
๓. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

๔. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตาบลหนองบัวแก้ว

หน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตาบลหนองบัวแก้ว

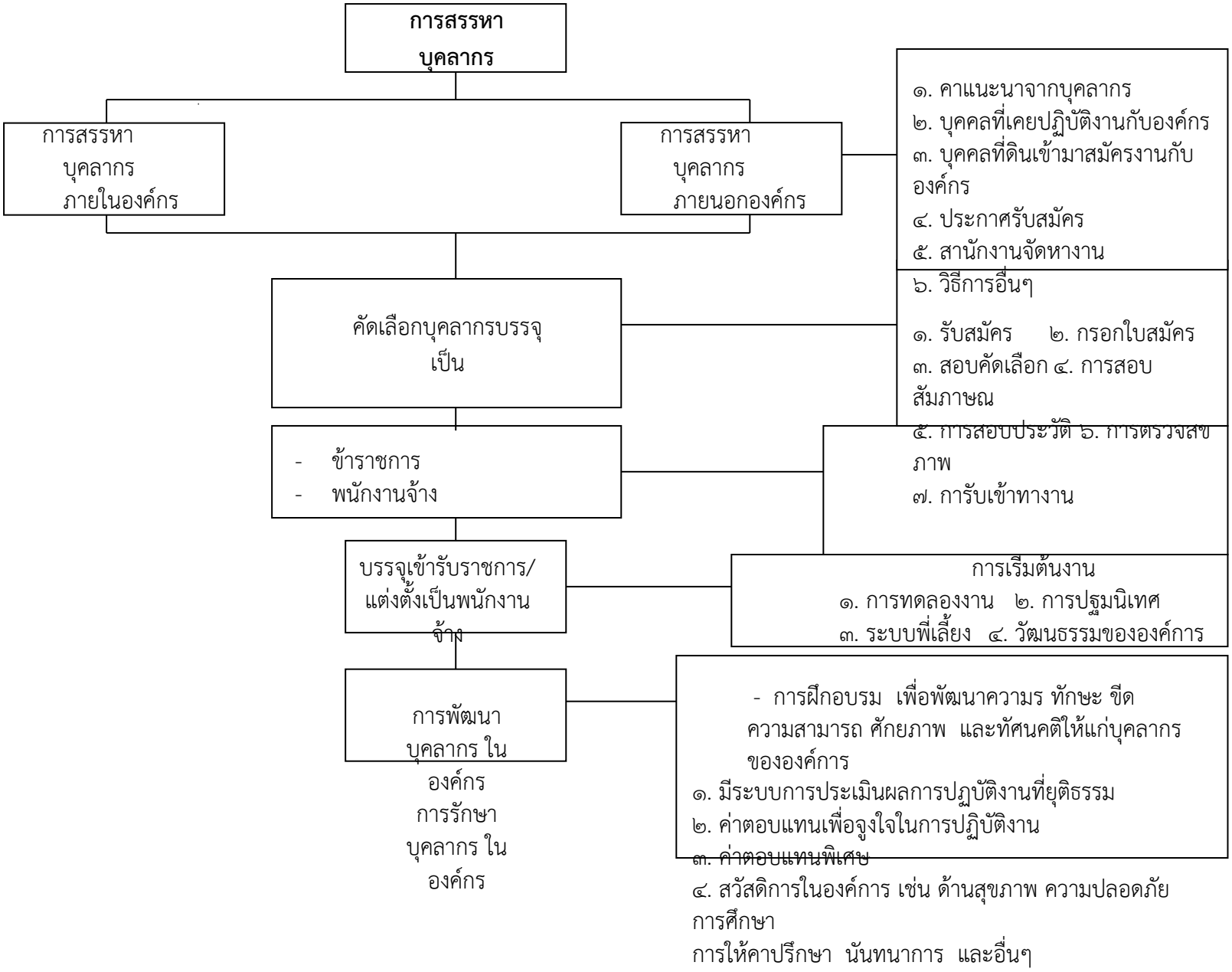
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว	๑. กำหนดยุทธศาสตร์และการวางแผนอัตรากำลังคน ๒. การนำยุทธศาสตรการพัฒนากำลังคนไปสู่การปฏิบัติ ๓. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ๔. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ๕. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคน ๖. แผนการฝึกอบรม ๗. การประเมินสมรรถนะและผลงานบุคคลในองค์กร ๘. เสนอความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ๙. ติดตามผลการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง รวมถึงงานบริหารงานบุคคลซึ่งอยู่ในอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น - การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ - การเลื่อนขั้นเงินเดือน - การดำเนินการทางวินัย



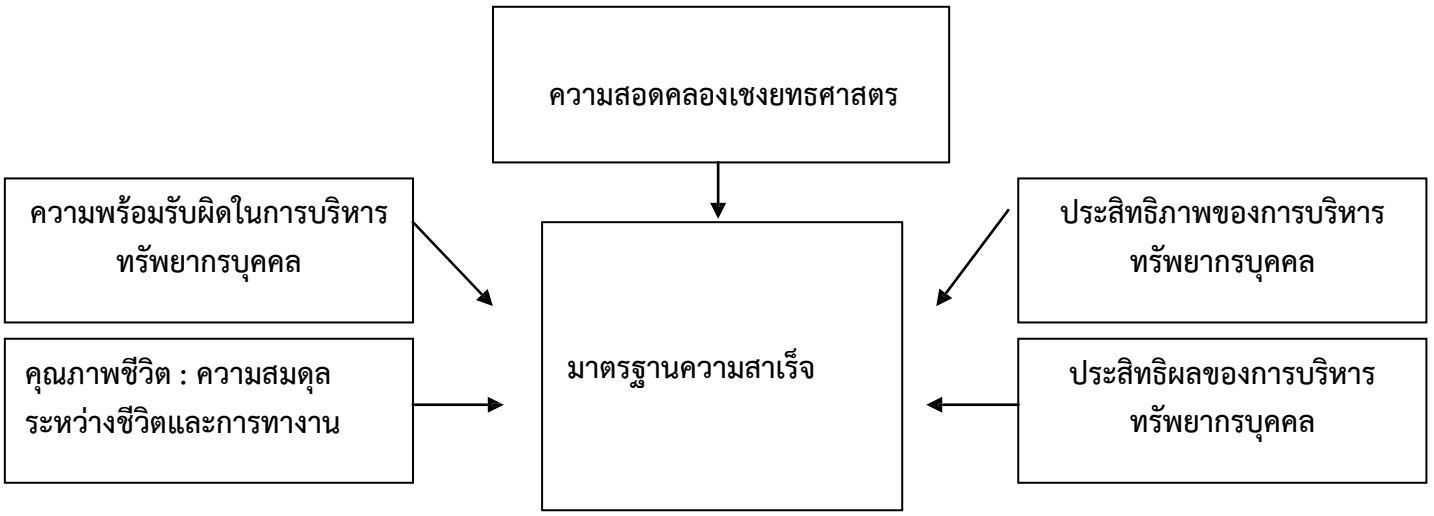
โครงสร้างส่วนราชการ

ปลัด อบต.

ขั้นตอนของกระบวนการ (Work



<u>กรอบมาตรฐานความสาเร็จด้าน HR</u>



<u>การจัดการงานบุคคล</u> (Prosonal Management)

๑. การจัดการงานบุคคลประกอบด้วยเป้าหมายของการจัดการงานบุคคล คือ

๑. จัดสรรงบประมาณให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

๒. ส่งเสริมบุคคลให้ทำงานได้เต็มตามศกยภาพ

๒. การจัดสรรบุคคลให้อยู่ในตาแหน่งที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาคุณสมบัติ และคุณลักษณะของบุคคลว่า ตรงกับตำแหน่งหนาที่การงานหรอไม่ นอกจากจะพิจารณาจากตำแหน่ง / หน้าที่แล้ว การจัดการงานบุคคลต้องจัดทำรายละเอียดของหน้าทีการงานและความรับผิดชอบ (Job Descriptions) ประสิทธิภาพการจัดสรรบุคคลขึ้นอยู่กับรายละเอียดของ Job Descriptions การจัดการงานบุคคลต้องมีแผนงานสำคัญ ๕ แผนคือ

๑. แผนอัตรากำลัง

๒. แผนการจ้างประจำปี

๓. แผนการฝึกอบรม

๔. แผนบริหารค่าตอบแทน

๕. แผนแรงงานสัมพันธ์

๓. การพิจารณาบุคคล เพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานตามรายละเอียดของ Job Descriptions ต้องพิจารณาองค์ประกอบหลก ๔ ข้อต่อไปนี้

๑. พื้นฐานการศึกษา ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่เรียน ตรงกับหน้าที่การงานหรือพื้นฐานการพัฒนา/ฝึกอบรม ให้มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่

๒. การผ่านการฝึกอบรม บุคคลที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ย่อมทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากขึ้น เช่น หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน หลักสูตรความเป็นผู้นำ เป็นต้น

๓. ความสามารถในเชิงปฏิบัติการ หรือทักษะ เช่น ความสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้กี่โปรแกรม ขับรถประเภทใด พิมพ์คอมพิวเตอร์ได้นาทีละกี่คำ หรือพูดภาษาต่างประเทศได้

๔. ประสบการณ์การทำงานที่เคยผ่านมาก่อน เช่น เคยปฏิบัติงานเป็นพนักงานดูแลความปลอดภัยในโรงงาน ฝึกงานกับฝ่ายซ่อมบำรุงมาแล้ว ๒ เดือน

๔. การส่งเสริมบุคคลให้ทางานเต็มศักยภาพ ที่เขามีอยู่ ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการดังนี้

๑. จัดการฝึกอบรมและพฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่รับเข้ามาทำงานใหม่ ฝึกอบรม และพัฒนาต่อไปเมื่อต้องมีการปรับปรุงการทำงาน

๒. มอบหมายหน้าที่ต้องมีความชัดเจนและเหมาะสม

๓. พนักงานรู้เกณฑการประเมินตนเอง และประเมินผลงานคุณภาพของหน่วยงานเพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบของตนเอง

๔. มีรางวัลตอบแทนให้แก่ผู้สร้างผลงานคุณภาพ

๕. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถหรือเสนอแนะปรับปรุงงาน หรือสร้างวิธีการใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงาน

๖. ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงานอาชีพ

๕. การฝึกอบรม (Training) มีความสำคัญต่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนือง ไม่ว่าการปรับปรุงงานจะเกิดจากความต้องการของฝ่ายบรหารหรือของพนักงาน การปรับปรุงงานก็ต้องมีการปรับเปลยนวิธีการทำงาน การใช้เทคโนโลย หรือเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้ต้องมีการฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. จัดทำหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการพัฒนางาน

๒. จัดหาวิทยากรทีมีความสามารถตรงกับเปูาหมายการฝึกอบรม

๓. ประเมินผลการฝึกอบรมเป็น ๓ ระยะ คือ ก่อนการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และได้ทำงานแล้ว

๖. สร้างความตระหนัก(Amareness) ต่อการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์คุณภาพขององค์กรโดยฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องให้พนักงานรับรู้เข้าใจและทำตามดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. นโยบายคุณภาพ

๓. วัตถุประสงค์คุณภาพ

๔. ระบบการบริหารงานคุณภาพการสร้างความตระหนัก ทำได้โดยการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

๗. การประเมินผลงานบุคคลมีหลักการประเมินดังนี้

๑. ประเมินผลสำเร็จของงานตามทมอบหมาย

๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มอบหมาย

๓. ความคิดริเริมสร้างสรรค์ผลงานเพอองค์กร

๔. ความเป็นผู้นำ

๕. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานหรืออื่นๆ ที่แต่ละองค์กรจะให้ความสำคัญ

๘. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยยึดหลักการพิจารณาดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งหน้าทีของงาน

๒. ขอบข่ายความรับผิดชอบ

๓. ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ

๔. ช่วงเวลาการทำงาน

๕. ความเสี่ยงภัยหรืออื่นๆ ที่แต่ละองค์กรเห็นว่าควรนามาพิจารณา

๙. การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ โดยใช้หลักการดังนี้

๑. ข้าราชการและพนักงานมีส่วนร่วมด้วยการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

๒. ข้าราชการและพนักงานมีความสามัคคีร่วมมอกัน

๓. ข้าราชการและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

๔. ข้าราชการและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

๕. ฝ่ายบริหาร ข้าราชการและพนักงานต่างให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน

<u>การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> (Infrastructure Management)

๑. ขอบข่ายของโครงสร้างพื้นฐาน **(Infrastructure)** ได้แก่

๑.๑ อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ประกอบ เช่น ระบบฝ้า ระบบไฟฟูา ระบบปรับอากาศ

๑.๒ เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ประกอบการใช้

๑.๓ ระบบอานวยความสะดวก เช่น ระบบการสื่อสาร การขนส่ง

๒. หลักการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้แก่

๒.๑ การจัดหาหรือจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐาน มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเปูาหมายของระบบบริหารงานคุณภาพ

๒.๒ การบำรุงรักษาให้โครงสร้างพื้นฐานมีอายุการใช้งานได้ยามนาน มีประสิทธิภาพและมีความพอเพียงกับการใช โครงสร้างพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือระบบอำนวยความสะดวก ต้องการระบบการดูแลและบำรุงรักษาอย่างถูกต้อง ดังนั้นการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องนำระบบ "การบำรุงรักษาแบบมีส่วนร่วม" มาใช้เพอให้การบำรุงรักษามีประสิทธิภาพมากพอกับการอำนวยความ สะดวก ให้การทำงานเกิดคณภาพ

๒.๓ การจัดสรรพื้นทีการใช้งานและการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ ต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

๑. ความต่อเนื่องของการทำงาน

๒. การติดตั้งเครื่องจักรหรืออปกรณ์ที่ใช้กับการทำงานต้องคำนึงถงหลักการยุทธศาสตร คือการออกแบบและติดตั้งเครื่องจักร / อุปกรณ์ ให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะของคนงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยคำนึงถึง

ก. ความสมดุล ระหว่างเครื่องจักรกับร่างกายของผู้ใช้เครื่อง การขาดความสมดุล ทำให้เกิดผลเสียดังนี้

- เกิดความไม่สะดวก
- เกิดความเมอยล้า
- เป็นต้นเหตุของอุบัติเหตุ

ข. ความสามารถรับรู้ระบบการทำงานของเครื่องจักร

ค. ความสามารถในการประมวนผลข้อมูลจากเครื่องจักร หรือสามารถวิเคราะห์ได้ว่า เครื่องจักรมีประสิทธิภาพอย่างไร มีการขดข้องส่วนใด หรือความเร็วของเครื่องจักร เป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่

๒.๔ มีการบริการที่ประทับใจข้าราชการและพนักงาน ได้แก

๑. บริการรักษาความสะอาดอาคารและพื้นที่ส่วนกลาง
๒. บริการขนส่ง เคลื่อนย้ายภายในองค์กร
๓. บริการด้านข้อมูลข่าวสาร
๔. บริการด้านนันทนาการ
๕. การต้อนรับบคคลภายนอก

<u>การจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทางาน</u> (Work environment Management)

๑. ขอบข่ายของสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก

๑.๑ สภาพแวดลอมทางกายภาพ

- เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์
- ระบบความปลอดภัย
- ระบบอาชีวอนามัย
- ระบบการระบายอากาศ อุณหภูมิและความชื้น
- ระบบแสงสว่าง

๑.๒ สภาพแวดล้อมด้านสังคม ประกอบด้วย

- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการและพนักงาน
- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ / พนักงานกับผู้บริหาร
- รายได้ ผลตอบแทน และสวัสดิการที่ข้าราชการและพนักงานได้รับ
- การสร้างแรงจูงใจขององค์กร
- การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

๒. หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทางาน

๒.๑ หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย

๑. หลักการแห่งความปลอดภัย ต้องย้อนกลับไปทีการจัดทรัพยากรและการจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการทั้งสองส่วน ต้องสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกิดความปลอดภัย

๒. หลักการรักษาอาชวอนามัย คือการคำนึงถึงคุณภาพสุขภาพอนามัยของข้าราชการและพนักงานในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสุขภาพอนามัยของพนักงานมักจะเกียวข้องกับเรืองต่อไปนี้

- เวลาการทำงาน
- ระบบการระบายอากาศ อุณหภูมิและความชื้น
- หลักการอำนวยความสะดวกในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีนอกจาก

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแล้ว พนักงานก็มความสุขและมีกำลังใจในการทำงาน

๒.๒ หลักการจัดการด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย

๑. ทัศนคติของข้าราชการและพนักงานต่อองค์กร

๒. มีระบบปูองกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กร

๓. ตอบแทนคุณภาพการทำงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. บริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใสยุติธรรม

๕. มีผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถ ฉลาด และเป็นธรรม

บทท ๓

ยุทธศาสตรขององคการบรหารสวนตาบลหนองบัวแก้ว

วิสัยทัศน

“ท่าช้างเป็นชุมชนที่น่าอยู่ การเกษตรก้าวไกล พลานามัยสมบูรณ์ เป็นสังคมฐานความรู้ มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”

เป็นสังคมที่น่าอยู่ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีเศรษฐกิจดี ประชาชนมีการกินดีอยู่ดี สาธารณูปโภคครบถ้วน สภาพแวดล้อมทีดี ประชาชนมีคุณธรรมเป็นสังคมทีปราศจากยาเสพติดมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง

การเกษตรก้าวไกล หมายถึง ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและมีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงผลผลิตของชุมชนให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้

พลานามยสมบูรณ์ หมายถึง การทีประชาชนในชมชนนอกจากจะมีความเป็นอยู่ทีดีแล้ว ประชาชนในชุมชนต้องมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ

เป็นสังคมฐานความรู้ หมายถึง ประชาชนมีความสนใจในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาพัฒนาชุมชน พัฒนาตนเอง ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ

มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง ประชาชนมีความเป็นอยู่ทีดี สามารถประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้สะดวกมากขึ้น และประชาชนในอาเซียนมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันนอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน ใน ๓ มิติ คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน

ยุทธศาสตร

๑) ด้านเมืองน่าอยู่
๒) ด้านการพัฒนาการเกษตรก้าวหน้าแบบยั่งยืนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓) ด้านการพัฒนาระบบการศึกษาและสังคมฐานความรู้
๔) ด้านการสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕) ด้านการมีสุขภาพอนามัยดี
๖) ด้านการอนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๗) ด้านการพัฒนาและสร้างโอกาสให้ชุมชน
๘) ด้านการพัฒนาด้านพัฒนาประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหารการจัดการและการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ

๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตทีดี มีอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการดูแลเอาใจใส่และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีสภาพภมิทัศน์ ทีสวยงามมีความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากมลภาวะ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีระบบการบริหารงานทีมีประสิทธิภาพโปร่งใสมีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ได้ตรงตามความต้องการของประชาชนภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด

๔) พัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาท้องถิน และเป็นการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็นและสามารถแก้ไขปัญหาเป็น

๕) จัดบริการขั้นพนฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยควบคุมให้สอดคล้องกับระบบผังเมืองรวมและมีความพร้อมในการขยายตัวของชุมชนเมือง

๖) พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีจิตสำนึก มีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนและพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๗) ประชาชน เจ้าหน้าทีของรัฐ นักการเมือง ผู้นำท้องถิน ตระหนักถึงภาระหน้าทีความรับผิดชอบในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีคุณภาพ คุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งทุกระดับ

๘) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักและมีจิตสำนึกที่ดีในการป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้สวยงามอย่างยั่งยืน

๙) การรองรับการขยายตัวทางด้านการท่องเที่ยว การค้า และการบริการ หลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานคลัง เป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. เพื่อส่งเสริมการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ การผลิต การจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน

๕. การอนุรักษ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร

๗. เพื่อการพัฒนาด้านการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

๘. เพื่อส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๑๐.เพื่อส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ

๑๑.เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๒.พัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดำรงชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิงแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

๖. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร

๗. มีแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงทั้งตำบล

๘. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

๙. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษา ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม

๑๐.ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม

๑๑.ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๑๒.ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๑๓.จำนวนถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม แหล่งน้ำที่ได้ก่อสร้างปรับปรุงเพิ่มขึ้น

<u>ค่าเป้าหมาย</u>

๑. การบริหาร งานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐/ปี

๒. ประชาชนมีคณภาพชีวิตทีดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทงร่างกายและจิตใจ ร้อยละ ๘๐/ปี

๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ ๘๐/ปี

๔. ประชาชนมีอาชีพที่มั๊นคง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรง ชวิต โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี

๕. ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่าง เหมาะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี

๖. ประชาชนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร ร้อยละ ๗๐/ปี

๗. มีแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงทั้งตำบล ร้อยละ ๘๐/ปี

๘. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐/ปี

๙. ขนบธรรม เนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษา เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี

๑๐.ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี

๑๑.ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี

๑๒.ชุมชนมีความเข้มแข็ง เพมขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี

๑๓.จำนวนถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม แหล่งน้ำที่ได้ก่อสร้างปรับปรุงเพิ่มขึ้น ปีละ ๑๕ โครงการ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานด้านบุคลากรและระบบงาน

๒. การสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันสาธารณภัย

๔. พัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพ โดยการฝึกอาชีพ ตลอดจนการค้าขาย การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการบริการต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ เพื่อให้มีความเข้มแข็งและเพิ่มขีด ความสามารถในการผลิตและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพ

๖. สร้างความตระหนักให้กับประชาชน ได้รู้ถึงคุณค่าของการรักษาสภาพ แวดล้อมต่าง ๆ ทางธรรมชาติ

๗. เสริมสร้างการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหามลภาวะเป็นพิษ ทีมีผลต่อ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

๘. เสริมสร้างการพัฒนาด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๙. จัดหาสถานที่และอบรมพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีทีเกียวกับการเกษตรอย่างหลากหลาย

๑๐.ส่งเสริมและจัดหาน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๑๑.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่นสู่อาเซียน

๑๒.ส่งเสริมการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ และการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามท้องถิ่น

๑๓.ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๑๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และกิจกรรมนันทนาการ

๑๕.ส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิน ผู้นำชมชน ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๖.เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๗.พัฒนาและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม

๑๘.จัดหาน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคให้เพียงพอและทั่วถึง

๑๙.ก่อสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์เพื่อการบริการชุมชน

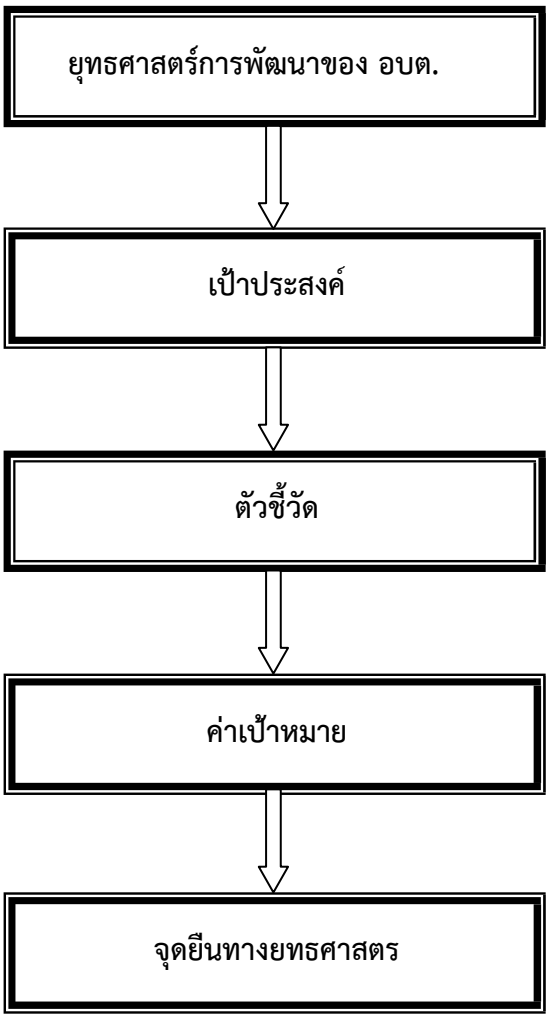
๒๐.ขยายเขตไฟฟ้า ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และจัดบริการไฟฟ้าสาธารณะ

<u>จุดยืนทางยุทธศาสตร</u>

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑ ๒ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จะเห็นได้วามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภมิคุ้มกันทีมีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภมิคุ้มกันในท้องถินให้เข้มแข็งขึ้น เพอเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพนฐานการผลิตและการบริโภคทีเป็นมิตรต่อสิงแวดล้อม ซึงจะนำไปสู่การพฒนาเพอประโยชน์สุขทียังยืนของชมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพยง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชาง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ **“ท่าช้างเป็นชุมชนทีนาอยู่ การเกษตรก้าวไกล พลานามัยสมบูรณ เป็นสังคมฐานความรู้ มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”**

<u>ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตาบลท่าช้าง ได้กำหนดไว ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านเมืองน่าอยู่
๒. ด้านการพัฒนาการเกษตรก้าวหน้าแบบยั่งยืนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ด้านการพัฒนาระบบการศึกษาและสังคมฐานความรู้
๔. ด้านสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๖. ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๗. ด้านการพัฒนาและสร้างโอกาสในชุมชน
๘. ด้านการพัฒนาและสร้างโอกาสในชุมชน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗)(๑)
- ให้มีน้ำเพื่อการอปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘)(๑)
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘)(๒)
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘)(๓)
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖)(๔)
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖)(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗)(๖)
- ปูองกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘)(๔)
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖)(๑๐)
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับทีอยู่อาศัย (มาตรา ๑๖)(๒)
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖)(๕)
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖)(๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การปูองกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗)(๔)
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘)(๑๓)
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖)(๓)
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖)(๑๗)
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖)(๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘)(๖)
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘)(๕)
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชพของราษฎร (มาตรา ๖๘)(๗)
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘)(๑๐)
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘)(๑๒)
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘)(๑๑)
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชพ (มาตรา ๑๖)(๖)
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖)(๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗)(๗)

- รักษาความสะอาดของถนน ทางฟุ้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗)(๒)
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗)(๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

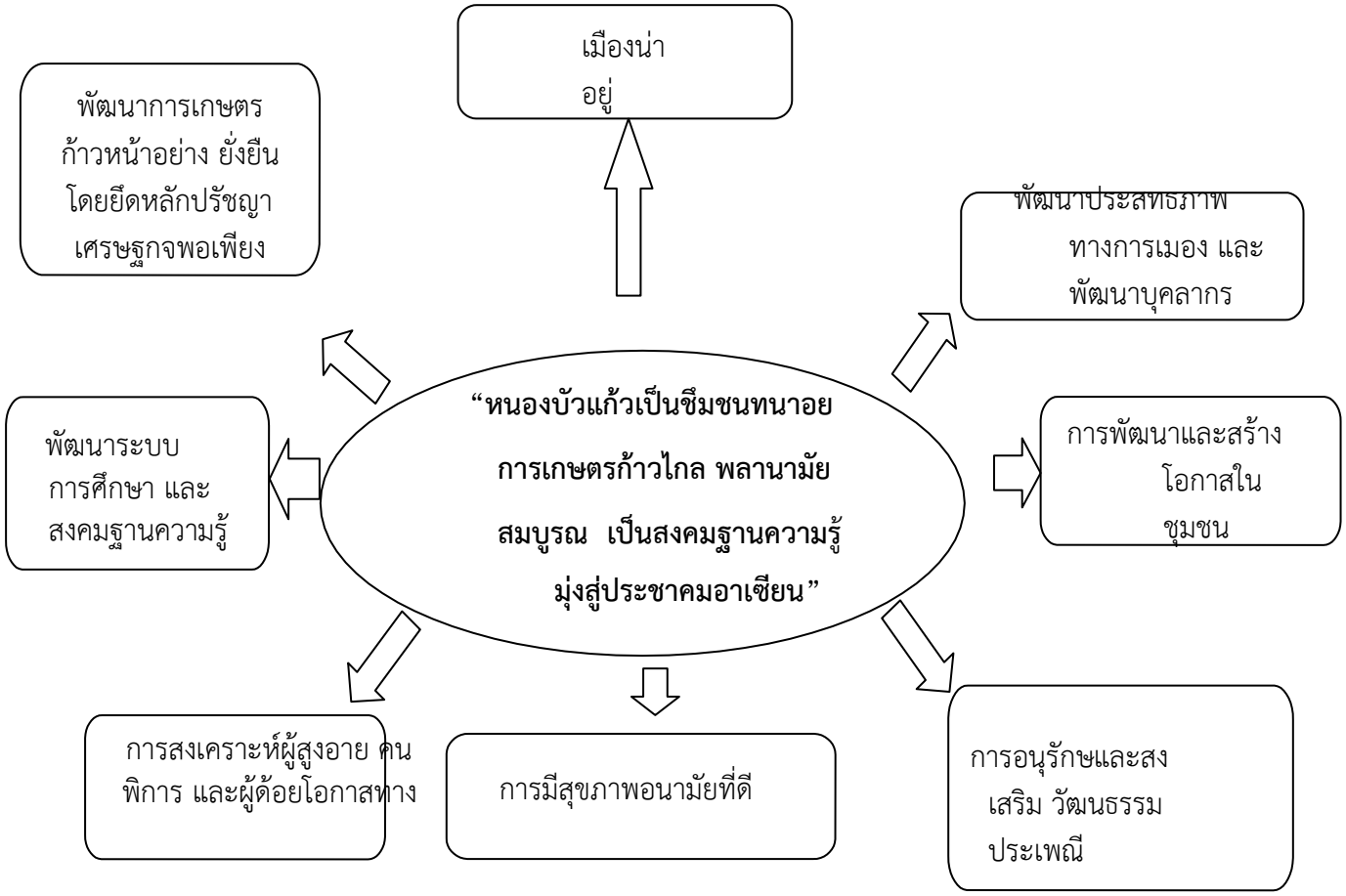
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวฒนธรรมอนดีของท้องถน (มาตรา ๖๗)(๘)
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗)(๕)
- การจัดการศกษา (มาตรา ๑๖)(๙)
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕)(๓)
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามทีทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗)(๙)
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการปูองกัน (มาตรา ๑๖)(๑๖)
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าทีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗)(๓)
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางฟุ้าที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗)(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อานาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธภาพและประสิทธผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพนที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพฒนาจังหวด แ ผนพฒนาอาเภอ แผนพฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา</u>



<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

บทท ๔ นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตาบลหนองบัวแก้วและ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตาบลหนองบัวแก้ว

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลกธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตาบลหนองบัวแก้ว

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่าต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏบัติการ) ซึงจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้วให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏบัติการแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว เพื่อ ยกระดับความชานาญในการปฏบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรภายในกับบุคลากรภายนอกขององค์กร อันจะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเลคทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กรและสามารถสืบค้นได้ด้วยตนเอง

๕. สร้างจิตสำนึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารสวนตำบลหนองบัวแก้ว”

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

<u>การกาหนดโครงสร้างการแบงส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน</u>

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าทีความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัวแก้ว ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึงองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๗ ส่วน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. กองสวัสดิการสังคม

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘. กองส่งเสริมการเกษตร

การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

บทที่ ๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ระดับบุคลากร

จุดแข็ง (Streng : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพอพัฒนาบคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนือง

๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าทีความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๔. บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง

๕. บุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง

๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น

๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ

๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน

๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีการของส่วนกลาง มีการเปลียนแปลง ยังไม่มีความชดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชดเจนในการดำเนินงาน

ตารางการแสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT)
ระดับบุคลากร

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพอพัฒนาบคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนือง ๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๔. บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง บุคลากรมีวัสดุ อุปกรณ์ทมีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน ๕. บุคลากรมีวัสดุ อปกรณ์ทีมีประสิทธภาพในการทำงานของหน่วยงาน	๑. บุคลากรยังไม่เพยงพอกับปริมาณงานทีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ๒. บุคลากรขาดความรู้ความชานาญเป็นบางเรื่อง ๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคคลากรจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น ๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด	๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ ๒. ขาดเทคโนโลยีทีชวยพฒนาในการพฒนาในหน่วยงาน นโยบายในการบริหารงานบุคคลมีการของ ส่วนกลาง มีการเปลียนแปลง ยังไม่มีความ ชดเจนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มี ๓. การ ปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาด ความชัดเจนในการดำเนินงาน

เป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ – ๓ ปีข้างหน้า

๑.๑ ด้านกระบวนงาน

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏบัติงานในด้านต่างๆ เชน ระบบการเรียนรู้รู้ด้วยตนเอง การจัดองค์ความรู้ในองค์กร(KM) การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกียวกับการปฏบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้างไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ทีชดเจน วธปฏบัติชดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชแจงให้สำนักงานท้องถินจังหวดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง เพอทีจะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม

๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลย

๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง

๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชาง ได้ในทุกด้านทุกกิจกรรม

๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลทีเน้นระบบคุณธรรม เชน การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๕. กระบวนงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเอง

๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความ สามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกียวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่นได้

๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เชน สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

☐ **องค์การบริหารส่วนตาบลหนองบัวแก้ว**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลหนองบัวแก้ว
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนกถึงการมส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

<u>สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสาเร็จตามเป้าหมายสูงสุด</u>

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กรทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองและการจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนือง

๕. การสร้างองค์กรให้ “จิ๋วแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ

๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์

๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัฒน์

๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ

๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

<u>คาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในอบต.หนองบัว</u>

1. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
2. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการ
3. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรม
4. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
5. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
6. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเตอร์เน็ต
7. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
8. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง
9. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจ
10. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
11. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)

"'

บทที่ ๖ การกาหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวงแล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล/กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น/อบต.ท่าช้าง	๓. โครงสร้างการบริหารงานของ อบต.
	๔. มาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพื่อเพิ่มแรงเสรม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร ๒: การวางแผนอัตรากาลังและปรับอัตรากาลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจากจากนโยบายภายนอกองค์กร
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพือเพิ่มแรงเสรม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกบการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บริหารของ อบต.หนองบัวแก้ว ให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพื่อเพิ่มแรงเสรม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.
๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทกษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศทได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทัศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงทีกรมฯ สามารถรักษาไวได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร ๕ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและพนักงานของ อบต.หนองบัวแก้ว

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการปูองกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสรมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของกรม
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เขาใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร ๖ : พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนร

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เป็นองค์กรทีมีความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทาเพือลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพือเพิ่มแรงเสรม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนร	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้	

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
๒. องค์ความรู้ทีกระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ทีได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ทีได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร ๗ : การพัฒนาภาวะผู้นาให้กับข้าราชการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพื่อเพิ่มแรงเสรม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพอให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

ประเดนยทธศาสตร ๔ : การสงเสรมคณภาพชวตของบคลากรภายในองคกร

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร อบต.หนองบัวแก้ว
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
๓. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร อบต.หนองบัวแก้ว

สิ่งที่ต้องทาเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทาเพื่อเพิ่มแรงเสรม
๑. วางแผนใช้งบประมาณเพอการส่งเสริม คุณภาพชีวิตข้าราชการและพนักงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต	๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	๓. มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านสวัสดิการของ อบต.ท่าช้าง
๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	

เป้าประสงค	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร อบต.หนองบัวแก้ว
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสาเร็จเพื่อกาหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสาเร็จ	เป้าประสงค	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพอสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอยดเกียวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอตรากำลังและปรับอตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอตรากำลังผู้ปฏบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอตรากำลังและปรับอตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์วฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพอสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพงพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพอสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทีสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพอสะดวกในการเรียกใช	๑. พฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าทีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพอสนับสนุนการปฏบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร	ปัจจัยหลักแห่งความสาเร็จ	เป้าประสงค
	ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอน เกียวกับสวสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพนธให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอยดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพนธให้บุคลากรเข้าใจและปฏบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอนได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ที่เหมาะสมและเปิดโ อกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นาให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร	ปัจจัยหลักแห่งความสาเร็จ	เป้าประสงค
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพอสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอยดเกียวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับขอเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการ	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานการหาความ	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
			ต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัททีปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสน-เทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพอแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซด์ ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลภายในองค์กร	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพอติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กร	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพอติดตามผลการดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมขอมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด	๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชมเพอติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนือง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพือติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๕. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร		๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๖. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ

แบบฟอร์มรายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	**เป้าประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**แผนงาน/โครงการ**	**ผู้รับผิดชอบ**	**การติดตามผล**
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของ อบต.ท่าช้าง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของ อบต.ท่าช้าง	๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร ของ อบต.ท่าช้าง	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการภายใน อบต.ท่าช้าง
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับขอเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชา สัมพนธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นาให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพอสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ทได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT

	๕. การพฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพอรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรทีมีสมรรถนะสูงที่ อบต. สามารถรักษาไว้ได้
	๖. พัฒนาองคกรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้ ๖.๒ องค์ความรู้ทีกระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้ ๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ทีได้รับการรวบรวม ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้
๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและพนักงานของ อบต.ท่าช้าง	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของ อบต.
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทางาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรของ อบต.หนองบัวแก้ว

		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ภาคผนวก