**นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**



**องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป  
อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความ  
เข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความ  
หลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่  
จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จ  
และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตาม  
วัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วน  
ตำบลบางรูป ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ขึ้น โดยได้  
ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดรับกับ  
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมล่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมี  
ประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ  
การบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป....

**บทที่ ๑  
บททั่วไป**

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

วิสัยทัศน์

“บางรูปน่าอยู่ ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน”

พันธกิจ

1.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค ให้มีมาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอ

2.ส่งเสริม และพัฒนาการศึกษา พัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง

3.ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการทำนุบำรุงศาสนา

4.ส่งเสริมการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ

5.ส่งเสริมให้ให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกาย เล่นกีฬา รักษาสุขภาพ

6.ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

7.จัดระเบียบชุมชน

8.ส่งเสริมการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

9.จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย และการบรรเทาสาธารณภัย

10.ส่งเสริมประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

11.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดูแล บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

12.บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ 5 เป้าประสงค์ และ 8 กลยุทธ์ ดังนี้

**5 ยุทธศาสตร์**

1.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

2.การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

3.การพัฒนาเศรษฐกิจ

4.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

5.การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

**5 เป้าประสงค์**

1.ระบบเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน ทั่วถึง เพียงพอ

2.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลกและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3.ประชาชนมีอาชีพมีรายได้เสริม และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจสามารถพึ่งตนเองได้

4.ตำบลบางรูปมีสภาพแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืน

5.องค์กรมีคุณภาพ ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสองค์กรภาคีมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

-2-

**8 กลยุทธ์**

1.ปรับปรุงพัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม พัฒนาขุดลอกคูคลอง และจัดสร้างแหล่งน้ำสงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

2.จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับธรรมะและปลูกฝังให้ประชาชนรักในศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

3.พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสังคมและการเข้าถึงสวัสดิการของประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

4.ส่งเสริมสุขภาพประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความสุข

5.สร้างความปรองดองสมานฉันท์ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยเป็นธรรมแก่ประชาชนและชุมชน

6.ส่งเสริมกิจกรรมการรวมกลุ่ม เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7.พัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

8.บริหารจัดการองค์กรและท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

**บทที ๒**

**การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน  
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประลิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง  
และสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี  
ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน  
ปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ  
ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้  
ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่  
และขีดความสามารถในการแช่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการ  
บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ  
ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

-3-

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational  
Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional  
Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา  
คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย  
และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ  
รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน  
ความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิด  
ผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน  
ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ  
และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ  
แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา  
ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วน  
ราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ  
จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด  
นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ  
ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ  
หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้  
ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
ส่วนราชการ

-4-

**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง  
การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ  
ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน  
และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ  
ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะล่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย  
รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม  
กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและ  
บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะ  
ขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย  
เพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมี  
การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ  
ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ  
มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

**บทที ๓**

**ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป**

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. แต่งตั้งคณะทำงาน**

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตาม  
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ที่ ๔25/๒๕๖0 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม ๒๕๖0 ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ๑. | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | คณะทำงาน |
| ๓. | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |

4.ผู้อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน

5.หัวหน้าสำนักปลัด คณะทำงาน/เลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. กำหนดนโยบายการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

2. วางกรอบการดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติ

3. ให้เสนอแนะและติดตามผล กำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน

-5-

๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางรูป ทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม  
คณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุป  
บทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา  
การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก ความพึง  
พอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

**๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล** โดยมี

ข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์  
และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเลียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสถานภาพ  
และผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่าง  
ระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริม-  
แรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุ  
เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการ  
ปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการ

รองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ

ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการ

ปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนด  
วิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็น  
กลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง  
จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการ  
บริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์  
ของ อบต. การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการนำการจัดการความรู้  
(KM) มาใช่ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ดังนั้นเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้  
มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผล  
การศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวช่อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำ  
แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดม  
ความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

-6-

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและ  
การวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ในภายภาคหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑- ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนงาน

๑.นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึก

อบรมบุคลากรหรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒.มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะ

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูปไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

3.การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติซัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม

ชี้แจงให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริง

เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย

๔.การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช่หลักการมี

ส่วนร่วมยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

5.จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีมีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

6.กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7.สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน

8.ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระซับ ถูกต้อง

9.กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น

ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ได้ในทุกด้านทุกกิจกรรม

10.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้น

ระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง

11.กระบวนงานมีความซัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12.ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงานตนเองปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

13.มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ

และบริหารราชการได้อย่างซัดเจน รวดเร็ว

1.2 ด้านบุคลากร

พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ

มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ

ส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

1.บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

2.บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

-7-

3.การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ

4.เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ

แรงจูงใจอื่นๆ

5.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6.จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

7.เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

8.บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ

9.บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

10.มีแผนการฟิกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสมํ่าเสมอ

๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑.มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒.นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓.มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔.สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕.นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ไต้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล)

ในการบริหารงาน

๒.สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

อย่างแท้จริง

๓.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้

อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔.สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕.องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖.มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการ

พัฒนาตำบลบางรูป

๗.องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

ประชาชน

๑.ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

๒.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลบางรูปทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

-8-

๓.ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลบางรูป

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑.มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๒.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๓.เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความ

เปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๔.ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑.การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน

๒.เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓.มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมเพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑.การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร

๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓.สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ

วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔.พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔.การสร้างองค์กรให้ “จิ๋วแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ

๖.การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและ

การนำไปใช้ประโยชน์

๗.บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๘.มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสมํ่าเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัฒน์

๙.การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ

๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน  
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

**4. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน**

**4.1.1 คาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน**

๑.ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๒.พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

-9-

๓.ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Leaning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรม

ในการบริหารงานบุคคล

๔.มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสมํ่าเสมอ

และเป็นปัจจุบัน

๕.มีอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้ม

ของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖.มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วย

ตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเตอร์เน็ต

๗.การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความซัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

๘.สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรม

ศึกษาดูงาน

๙.มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างซัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่

บุคลากร

๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง

๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)

๑๒. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างซัดเจน

และเพียงพอ  
 ๑๓. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

**๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง) แล้วจึงได้กำหนด  
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้**

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ  
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ

๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ

๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร  
บุคคล

๙. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๐. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๑๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

๑๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง  
๑๔. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการ

เรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๑๕. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๑๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

๑๗. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ

-10-

๑๘. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงาน

ภารกิจอย่างมืออาชีพ

๑๙. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้

ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒๐. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

๒๑. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการ

ทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมี

ความสุขและงานบรรลุผล

๒๒. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูล

ความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

๒๓. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม

๒๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

ประกอบกับข้อมูลที่ ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดมความคิดเห็นข้างต้น

-11-

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลส้มฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน | ๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล |
| ๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ | ๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้าง  ความก้าวหน้า |
| ๓. นโยบายรัฐบาล | ๓. โครงสร้างการบริหารงานของ อบต. |
|  | ๔. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path) |
|  | ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path) |
|  | ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร |
| ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง |
| ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ซัดเจน (Career Path) | ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า |
| ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง |

-12-

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการ วางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจาก พรบ.ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ |
| ๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการ เปลี่ยนแปลง | ๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอน  ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|  | ๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย)  ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า |
|  | ๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมาย |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน** | | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** | |
| ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน | | ๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ | |
| ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด | | ๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่ | |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | |
| ๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ | |
| ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร  ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร | |

-13-

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงด้าน/อุปสรรค** |
| ๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต. ให้ความสำคัญ | ๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน  ๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ  ๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง | ๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร |
| ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ | ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิด ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง |
| ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก | ๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.  ๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT |
| ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

-14-

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร  
ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่ หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ  ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติ | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อย ให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง  ๒. หลักสูตรการฟิกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ |
| ราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ตามนโยบายของรัฐบาล อย่างสมํ่าเสมอ | ไม่ค่อยน่าสนใจ  ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง | ๑. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มี คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ |
| ๒. จัดการฟิกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่ จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร | ๒. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา |
| ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ | ๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่ เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ  ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ  ๓. ขาดงบประมาณ  **๔.** การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของ ข้าราชการ |

- ๑5 –

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริม คุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ | ๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น |
| ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการ ดำรงชีวิต | ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม |
| ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ |  |
| ๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต | ๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง  
ไว้กับหน่วยงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงด้าน/อุปสรรค** |
| ๑. นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของ ข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับ ตำแหน่งของบุคลากร |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับ หน่วยงาน | ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม |
|  | ๓. ทัศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างานราชการ มีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้ อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

-16-

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องซัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องซัดเจน |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับ สวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความซัดเจน และ เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสาย งานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่าง ต่อเนื่อง |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะ สูง เช่น Talent Management | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไวได้ |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความ ซัดเจนและเป็นรูปธรรม | ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ | ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง |
| ๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการ ทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรม ของข้าราชการ | ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้ วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ |
| ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับ หน่วยงานอื่นอย่างสมํ่าเสมอ | ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา องค์ความรู้ขององค์กร |
| ๔. มีการประกาศนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้มี คุณธรรมและความโปร่งใสของ อบต. | ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติ อย่างซัดเจน |
|  | ๔. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา |
|  | ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรมของข้าราชการ |

- ๑7 –

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลใน การทำงาน | ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น |
| ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม | ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของกรม |
| ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของ บุคลากร |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานใน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของ อบต. |
| ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายของ อบต. | ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของ อบต. |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ

ประจำตำแหน่ง

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้ | ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ อบต. และสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง (Function Competency)  ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ | ๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นด้น |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ จัดทำ | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |

- 18 -

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน | ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ ะ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงด้าน/อุปสรรค** |
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้เน้นการปฏิบัติงานตาม ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน | ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ |
|  | ๓. บุคลากรขาดความสนใจ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ |
| ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็น หมวดหมู่ |  |
| ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการ เข้าถึงองค์ความรู้ |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | ๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการ ความรู้ |
| ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม | ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม |
| ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ |

- 19 -

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ | ๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ |
| ๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน | ๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็น ส่วนใหญ่ |
|  | ๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง บุคลากรทุกกลุ่ม |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ | ๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้ แสดงออกและกล้าตัดสินใจ |
| ๒. สร้างหลักสูตรการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. มีการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ | ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ |
| ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกกอบรมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำ |

-20-

**สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** | **เป้าประสงค์** |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑**  การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน  ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน  ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ลูกต้อง เป็นปัจจุบัน  ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน  ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ซัดเจน  ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**  การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน  ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด  ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับ วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ | ๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ  ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดย  คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓**  การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง  ๒. ต้องให้การสนับสบุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ  ๓. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของ บุคลากร  ๔. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักคัน ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง  ๔. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรของ อบต. อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง  ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔**  พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ | ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง  ๒. จัดกาฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร | ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง |

- ๒1 –

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** | **เป้าประสงค์** |
| บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน | ๓. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำ ให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่  ๔. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับ การผึเกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพียงใด  ๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน |  |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕**  การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร | ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ  ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนว ทางการดำรงชีวิต  ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ  ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง สมํ่าเสมอ  ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น  ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม  ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของ กรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลกรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ  ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖**  การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน | ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ  ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจ อื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เท่าเทียม  ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรง กับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนว ใหม่อย่างต่อเนื่อง | ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management  ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ซัดเจนและเป็นรูปธรรม |

- ๒2-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** | **เป้าประสงค์** |
|  | ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องชัดเจน  ๔. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ซัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |  |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗**  การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน | ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของ บุคคลในการทำงาน  ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร  ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมี ความหลากหลายยิ่งขึ้น  ๔. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล  ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลบางรูป  ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘**  การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ  ประจำตำแหน่ง  ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่  ๒. มีการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากร บุคคล  ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙**  พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้  ๒. มีแผนการจัดการความรู้  ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้ | ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้  ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม  ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่๑0**  การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ | ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง  ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ล่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม | ๑. มีการ'ฟิกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป**

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

|  |  |
| --- | --- |
| **วิสัยทัศน์** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** |
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงใน การส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล |
| **พันธกิจ** | **๔.** พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญ กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชน  ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |
| ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน |
| ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากร อปท. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง |
| ๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| **๔.** พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อปท.  ให้มีประสิทธิภาพ | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |
|  |
| ๕. ล่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อปท. ให้มีศักยภาพ ในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผล การพัฒนาของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการ พัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะ ประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความ เข้มแข็งของครอบครัว  ๘.ล่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ |

**รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** | | | | | |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
| **มิติที่ ๑**  ความ  สอดคล้อง  เชิง  ยุทธศาสตร์ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง  ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง อบต.  ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลในระดับต่างๆ |
| ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน  (Career Path) | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า  (Career Path) | ๑. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามผลการดำเนินการ |
| ๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ  ๒. การประเมินผลการ  จัดทำสมรรถนะ |
| ๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล | ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานปรับปรุงแผนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.  ๒. แผนงานการหาความ  ต้องการในการฝึกกอบรม  ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำ ความรู้และทักษะจากการอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน  ๔. แผนงานการประเมิน  ประสิทธิผลการศึกษาอบรมของ บุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** | | | | | |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชา -สัมพันธ์และการจัดอบรมการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | ๑. โครงการประชาสัมพันธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล  โครงการ  ๒. การทดสอบความรู้ หลังการอบรมสัมมนา |
| ๖. มีการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ | ๑. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฟิกอบรม |
| ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม  ๒. จำนวนผู้ผ่านการ  อบรม |
| **มิติที่ ๒**  ประสิทธิภาพ  ของการ  บริหาร  ทรัพยากร  บุคคล | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง  ๒. การประเมินผลความ ถูกต้องของระบบ |
| ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสาร สน-เทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล  ๒. การประเมินผลและ  พัฒนาระบบ |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** | | | | | |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  |  |  | ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่ หลากหลาย เข่น การโทรศัพท์ แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่ง ข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็น เร่งด่วน การจัดทำแผ่นพับการ บริหารทรัพยากรบุคคล การ เผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซด์ |  |  |
|  |  |  | ๓. โครงการจัดทำคู่มือการ บริหาร งานบุคคลขององค์การ  บริหารส่วนตำบลบางรูป |  |  |
| ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ  บุคลากร | ๑. แผนงานการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด |  |
| **มิติที่ ๓**  ประสิทธิผล  ของการ  บริหาร  ทรัพยากร  บุคคล | ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง  ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การดำเนินการ  ๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** | | | | | |
| **มิติ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๒. การสร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้าง และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร  ๒. การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ  ๓. การประชุมเพื่อติดตาม ผล |
|  | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน  IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT | ๑. โครงการฝึกกอบรมทักษะด้าน  IT แก่บุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล  โครงการฝึกอบรม  ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรม |
|  | **๔.** การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ได้รับการ ฝึกกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์  ๒. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินโครงการ |
|  | **๕. มี**ระบบการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ สูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ | ๑. โครงการส่งข้าราชการเข้า ศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการ  ๒. การประเมินผลกลุ่ม เป้าหมาย |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** | | | | | |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้ | ๑. แผนการจัดการความรู้ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อ  ติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินการ |
| ๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม | ๑. แผนงานการรวบรวมองค์ ความรู้ในองค์กร |  | ๑. การรวบรวมองค์ ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| ๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบ รวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย | ระดับความสำเร็จของการ เผยแพร่องค์ความรู้ | ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. แบบประเมินผลการ เรียนรู้ |
| **มิติที่ ๔**  ความพร้อม รับผิดด้าน  การบริหาร  ทรัพยากร  บุคคล | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนงานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใส | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล  ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้น ให้ภาคประชาชน/แจ้งเบาะแส เสาระวังทุจริตและประพฤติมิ  ชอบ  ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน ในการแจ้งเบาะแส เสาระวังทุจริตฯ | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินและ ปรับปรุงมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล  ๒. การประเมินผล โครงการ |
| ๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหาร  ส่วนตำบลบางรูป | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินและ ปรับปรุงมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลบางรูป |

- ๓๑ -

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** | | | | | |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม  ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ  บริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของ  องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติ ตามนโยบายขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางรูป |
| **มิติที่ ๕**  คุณภาพชีวิต และความ  สมดุล  ระหว่างชีวิต กับการ  ทำงาน | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ  ของ  บุคลากรให้สอดคล้องกับความ ต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสวัสดิการของบุคลากร  องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการ บุคลากร องค์การบริหารส่วน  ตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผลและ  พัฒนาแผนสวัสดิการ  องค์การบริหารส่วน ตำบลบางรูป |
| ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริม และสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต | ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล  โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต |
| ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร | ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด | ๑. การประเมินผล โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร |

- ๓๒ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **มิติที่** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์** | **ตัวชี้วัด** |
| **๑. ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์** | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง |
| ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า |
| ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล อบต.บางรูป | ๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.บางรูป |
| ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชา สัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |
| ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๓.๑ มีการ'ฟิกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ | ๓.๑.๑ มีการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑โครงการ |
| ๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการ'ฟิกอบรมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะ ผู้นำ |
| **๒. ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล** | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล |
| **๓. ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล** | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง |
| ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมใน การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของ บุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT |
| ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไป กับประสิทธิภาพของงาน | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา |
| ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ | ๔.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ๔.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ |
| ๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ | ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้ | ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการ ความรู้ |
| ๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม | ๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม |

- ๓๔ -

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ |
| **๔. ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล** | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การ  บริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานใน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายองค์การบริหารส่วน  ตำบลบางรูป | ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| **5. คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน** | ๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ | ๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้ง มีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต |
| ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร | ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน |