**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. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า |
| ๓. นโยบายรัฐบาล | ๓. โครงสร้างการบริหารงานของ อบต. |
|  | ๔. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) |
|  | ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน | ๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) |
|  | ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร |
| ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ซัดเจน (Career Path) | ๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า |
| ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง |

-12-

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจาก พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒มาตรา ๓๕ |
| ๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง | ๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|  | ๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย)ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า |
|  | ๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน | ๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ |
| ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด | ๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |

-13-

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงด้าน/อุปสรรค** |
| ๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต. ให้ความสำคัญ | ๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร |
| ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ | ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง |
| ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก | ๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT |
| ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

-14-

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร
ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอกรวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติ | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนาCompetency ของตนเอง๒. หลักสูตรการฟิกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ |
| ราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล อย่างสมํ่าเสมอ | ไม่ค่อยน่าสนใจ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ |
| ๒. จัดการฟิกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร | ๒. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา |
| ๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ | ๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ๓. ขาดงบประมาณ**๔.** การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ |

- ๑5 –

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. วางแผนใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ | ๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น |
| ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต | ๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม |
| ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ |  |
| ๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
ไว้กับหน่วยงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงด้าน/อุปสรรค** |
| ๑. นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน | ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม |
|  | ๓. ทัศนคติเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

-16-

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องซัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องซัดเจน |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความซัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไวได้ |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความซัดเจนและเป็นรูปธรรม | ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ | ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง |
| ๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ | ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ |
| ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสมํ่าเสมอ | ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร |
| ๔. มีการประกาศนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสของ อบต. | ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างซัดเจน |
|  | ๔. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา |
|  | ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการ |

- ๑7 –

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน | ๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น |
| ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม | ๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรม |
| ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ อบต. |
| ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายของ อบต. | ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของ อบต. |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะ

ประจำตำแหน่ง

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้ | ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (CoreCompetency) ของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency)ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่นการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นด้น |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของอบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |

- 18 -

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ ะ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงด้าน/อุปสรรค** |
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้เน้นการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน | ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ |
|  | ๓. บุคลากรขาดความสนใจ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงด้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ |
| ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ |  |
| ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้ |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | ๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ |
| ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม | ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม |
| ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ |

- 19 -

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

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

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| ๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ | ๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ |
| ๒. สร้างหลักสูตรการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| ๑. มีการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ |
| ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๒. ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ |

-20-

**สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** | **เป้าประสงค์** |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑**การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (CareerPath) ให้ชัดเจน๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ลูกต้องเป็นปัจจุบัน๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า(Career Path) ให้ซัดเจน๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ | ๑. สร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓**การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๒. ต้องให้การสนับสบุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ๓. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร๔. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักคันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง๔. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. | ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรของ อบต. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔**พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ | ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๒. จัดกาฝึกอบรมให้ตรงกับ Competencyที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร | ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง |

- ๒1 –

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** | **เป้าประสงค์** |
| บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | ๓. พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่๔. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการผึเกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน |  |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕**การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร | ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลกรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖**การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน | ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง | ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น TalentManagement๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความซัดเจนและเป็นรูปธรรม |

- ๒2-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ** | **เป้าประสงค์** |
|  | ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน๔. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความซัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |  |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗**การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน | ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น๔. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘**การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่๒. มีการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙**พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้๒. มีแผนการจัดการความรู้๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ | ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่๑0**การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีล่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม | ๑. มีการ'ฟิกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป**

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

|  |  |
| --- | --- |
| **วิสัยทัศน์** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** |
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน” | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ |
| ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **พันธกิจ** | **๔.** พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |
| ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร |
| ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน |
| ๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อปท. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง |
| ๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| **๔.** พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อปท.ให้มีประสิทธิภาพ | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |
|  |
| ๕. ล่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อปท. ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว๘.ล่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ |

**รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์**

|  |
| --- |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
| **มิติที่ ๑**ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง | ๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง อบต.๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ |
| ๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน(Career Path) | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path) | ๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ |
| ๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ |
| ๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกกอบรม๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน๔. แผนงานการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ |

|  |
| --- |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชา-สัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | ๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ๒. การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา |
| ๖. มีการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ | ๑. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การนำหลักสูตรไปใช้ฟิกอบรม |
| ๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ | ๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม |
| **มิติที่ ๒**ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร | ๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ |
| ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสน-เทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  |  |  | ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่หลากหลาย เข่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำแผ่นพับการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซด์ |  |  |
|  |  |  | ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |  |  |
| ๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด |  |
| **มิติที่ ๓**ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ๒. การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** |
| **มิติ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๒. การสร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ๓. การประชุมเพื่อติดตามผล |
|  | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านIT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT | ๑. โครงการฝึกกอบรมทักษะด้านIT แก่บุคลากร | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม |
|  | **๔.** การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ |
|  | **๕. มี**ระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น TalentManagement | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ | ๑. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ | ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้ | ๑. แผนการจัดการความรู้ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ |
| ๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม | ๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร |  | ๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง |
| ๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ | ๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้ |
| **มิติที่ ๔**ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/แจ้งเบาะแสเสาระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ในการแจ้งเบาะแสเสาระวังทุจริตฯ | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล๒. การประเมินผลโครงการ |
| ๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |

- ๓๑ -

|  |
| --- |
| **รายการแผนงาน/โครงการ** |
| มิติ | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
|  | ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| **มิติที่ ๕**คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑. โครงการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลและพัฒนาแผนสวัสดิการองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
| ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด | ๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร |

- ๓๒ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **มิติที่** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์** | **ตัวชี้วัด** |
| **๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า |
| ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.บางรูป | ๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต.บางรูป |
| ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชา สัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ |
| ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๓.๑ มีการ'ฟิกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๓.๑.๑ มีการฝึกกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑โครงการ |
| ๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการ'ฟิกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ |
| **๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง |
| ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ |
| ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT |
| ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา |
| ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ | ๔.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเช่น Talent Management | ๔.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้ |
| ๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้ | ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้ |
| ๖.๒ องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม | ๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม |

- ๓๔ -

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | ๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้ |
| **๔. ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** | ๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป | ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| **5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** | ๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ | ๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสมํ่าเสมอ | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรูป |
| ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
| ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน |