



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

ที่ พบ ๗๐๐๑/ ๕๒๕

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอาทิตยา พันโท)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายภูทัย เผือกเงิน)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

(นายพสุชา เสือนาค)
ผู้อำนวยการกองคลังรักษาราชการแทนปลัด

(นายเป็อน พุ่มเงิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	จำนวนอัตรากำลัง		ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
		งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	งบประมาณที่ เบิกจ่ายจริง		พนักงานส่วนตำบล (๑๑ คน)	พนักงานจ้าง (๑๖ คน)	
๑. ด้านการสรรหา	- ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-	-	เนื่องจากจำกัดด้วยระยะเวลา (๖๐ วัน)ทำให้ไม่สามารถดำเนินการ สรรหาได้ทัน และตามระเบียบต้อง รายงานขอขออนุมัติให้กรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหา
๒. การบรรจุและ แต่งตั้ง	- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-	-	ดำเนินการสรรหาโดยการ ทำเรื่องขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๓. ด้านการพัฒนา	- โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	๑๕,๐๐๐	๙,๕๖๐	๓๑ ก.ค.๒๕๖๗	๑๑	๑๖	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพใน การปฏิบัติงาน
๔. หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-	-	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน
๕. การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-	-	ควรเพิ่มการสร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากร โดยการจัดทำประกาศ บุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ

สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	ทั้งหมดจำนวน ๑ คน	เข้ารับการฝึกอบรม ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	ทั้งหมดจำนวน ๑ คน	เข้ารับการฝึกอบรม ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ทั้งหมดจำนวน ๖ คน	เข้ารับการฝึกอบรม ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ทั้งหมดจำนวน ๓ คน	เข้ารับการฝึกอบรม ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ตำแหน่ง ครู	ทั้งหมดจำนวน ๑ คน	เข้ารับการฝึกอบรม ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
พนักงานจ้าง	ทั้งหมดจำนวน ๑๖ คน	เข้ารับการฝึกอบรม ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สรุปรวมบุคลากรทั้งหมด ๒๗ คน เข้ารับการฝึกอบรม ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ คือมีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดย สรุปดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปอบรมได้ครบทุกหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งมีค่าใช้จ่ายสูง

ข้อเสนอแนะ

ตั้งงบประมาณในหมวดของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณถัดไป



นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	๑
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล	
บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
• มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา	
บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
• แต่งตั้งคณะทำงาน	
• ประชุมคณะทำงาน	
• กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
• การดำเนินงานตามขั้นตอน	
- วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์	
* ด้านกระบวนการ	
* ด้านบุคลากร	
* ด้านทรัพยากร	
* ด้านลูกค้า / ผู้รับบริการ (หน่วยงาน/ประชาชน)	
- วิเคราะห์ SWOT	
- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์	
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	
- จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
• ภาคผนวก	
- ประกาศนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	

คำนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอย่างหนึ่งที่ขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ได้จัดทำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองศาลาขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและหลักเกณฑ์การพัฒนา

โดยใช้หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ (Public sector Management Quality Award : PMQA ๔.๐) เพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองศาลา มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง และประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จะนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อ“เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

งานการเจ้าหน้าที่
องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

บทที่ ๑
บททั่วไป

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มีคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษาพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เน้นหนักคุณภาพชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุขปโภคให้ได้มาตรฐานละเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายเขตเมืองอนาคต
๒. พัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารการจัดการตลอดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
๖. ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งยั่งยืน
๗. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ระบบบริหารราชการของ อบต. เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
	๑.๒ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ อบต. อย่างเป็นระบบ
	๑.๓ นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
๒. บุคลากร อบต. มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีดความสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด
	๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.
๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	๑.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต. ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.
	๑.๒ พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้สามารถสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
	๑.๓ ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.
๒. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเองได้	๒.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ของ อบต.
๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต.ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาตำบล	๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.
	๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และ การสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย
๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน	๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๑.ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน: มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กร และทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ: ตามศักยภาพภายใต้อำนาจ หน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแล: เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ: ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน: ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	พนักงาน มีความรู้ความสามารถ ด้านงานกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ: ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้: ประชาชนยังรับทราบน้อย
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย: มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม: ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า: เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน: ปานกลาง ควรให้มีความรู้ให้ดียิ่งขึ้น ๓.๒ ทักษะคติ: ปานกลาง ควรให้ความรู้ เรื่อง ค่านิยมเพิ่มเติม ๓.๒ อัตรากำลัง: ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน :ได้รับเงินอุดหนุนสมควรกับศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่องภาษีต่างๆ
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล: มีการจัดเก็บข้อมูลจปฐ. ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล: มีการสำรวจข้อมูลปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม: ชุมชนให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
๖. ด้านทรัพยากรเครื่องมือในการทำงาน	๖.๑ จำนวน: เหมาะสมกับปริมาณงาน และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตลอดเวลา	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย: มีการนำมาใช้แต่บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง: เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์:
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม: ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย: เกิดตะกอนทับถมชายฝั่ง ทำให้ได้รับผลกระทบในการประกอบอาชีพ
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม: มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร: มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม: จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย: มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย: เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น: เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสารกคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ เทคโนโลยี: บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่า ทำให้ไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๒
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบัน และอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน(Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) พนักงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบ

การใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับพนักงาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากนัก เพียงใด หากยังไม่มีผลการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๓
ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ

คณะกรรมการดำเนินการ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา | กรรมการ |
| ๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา
๒. จัดทำแผนจัดความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะกรรมการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ทั้งหมด ดังนั้น ในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุปบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

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

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการ บรรลุ เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/ โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ แผนงาน/ โครงการให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการ ปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนด วิสัยทัศน์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมให้เป็นกลไก ในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือ พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้ เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหาร ทรัพยากร บุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของ อบต. การสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการ ความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรรวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล บรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการ บริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงาน ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผล การระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการ วิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ในภาย ภาคน้ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการงาน

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้เข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้น ๆ อย่างแท้จริง เพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียว ใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์กรได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน

๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง - มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะ ในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น

ดี - มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข - ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่น ๆ ได้

๔. การรักษามูลค่าบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่าง ๆ

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่น ๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัย ให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่าย และเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน

๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลประหยัด และคุ้มค่า

๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบล

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา รับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้น

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย

๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นให้แก่ประชาชน

๓. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

๔. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๖. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

๗. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๘. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กร ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้

๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติวิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ

๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์

๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุค ๔.๐

๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”

๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ

๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน.

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน

๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการ

บริหารงานบุคคล

๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน

๕. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต

๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ครมมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษา

๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง

๑๑. การรักษาคคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)

๑๒. การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ เช่น เรื่องเงินโบนัส

๑๓. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและ

เพียงพอ

๑๔. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงาน

๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ

๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านเศรษฐกิจฐานราก และการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้

๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้

๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน

๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่าย โอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไป ตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่	๑.สร้างและปรับกระบวนการที่สนับสนุนวัฒนธรรมในการ ทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และ ต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุก ตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้ เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้	๑.พัฒนาความรู้ด้านทักษะIT ของพนักงานอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

	<p>ครอบคลุมทุกภารกิจ</p> <p>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>	
--	---	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ</p> <p>๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน(Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป</p> <p>๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔.พัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มี คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕.มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการ ฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖.มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน(Coaching) เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร</p>	<p>๑.วางแผนงานเชิงงบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนว ทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ พนักงาน ต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>๔.จัดทำแผนสวัสดิการของพนักงานให้ สอดคล้อง กับความต้องการของพนักงาน รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่าเสมอ</p> <p>๕.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบาย เน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม</p>	<p>๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง สม่าเสมอ</p> <p>๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต</p>

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มี มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับ สวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงาน และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่อง ชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็น รูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มี สมรรถนะสูง เช่น Talent management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และ เป็นรูปธรรม</p>
--	---	---

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะของบุคคลใน การทำงาน ๒.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓.จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร ๔.พัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มี ประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และ ปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสใน การบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการ ประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม สัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ พนักงาน	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับพนักงาน ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
“เป็นองค์กรที่มีคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษาพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เน้นหนักคุณภาพชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
พันธกิจ	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาและสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายเขตเมืองอนาคต	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. พัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๓. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารการจัดการลดจนความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๕. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้จากกมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
๖. ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งยั่งยืน	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๗. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	๙. พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แผนงาน/โครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	การติดตามผล	ระยะเวลา ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑.แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง รวมถึงการวิเคราะห์ภาพกำลังคนและจัดทำ คุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลใน ระดับต่างๆ และการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผล การดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ	ปีงบประมาณ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล ดำเนินการ	ปีงบประมาณ
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑.แผนงานการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำ สมรรถนะ	ปีงบประมาณ
	๔. จัดทำและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	ปีงบประมาณ
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนา การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่ไปบุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการ ประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	ปีงบประมาณ
	๖. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำ	๑.แผนการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การสอบถามความรู้หลังการ อบรมสัมมนา	ปีงบประมาณ
			๑.แผนพัฒนาบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม	ปีงบประมาณ

แผนงาน/โครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	การติดตามผล	ระยะเวลา ดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็วจนในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	๑. แผนการจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินผลความถูกต้อง ของ ระบบ	ปีงบประมาณ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน บริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้าน การ บริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่ หลากหลาย เช่น การ โทรศัพท์แจ้งข้อมูล ข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้ง ข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ , line , Facebook	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.การประเมินผลและพัฒนาระบบ	ปีงบประมาณ
	๓. การสร้างและปรับปรุงระบบ ทักษะ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้ สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนว ใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็วจนในการสร้าง และ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. แผนการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวน ทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้อง กับการบริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับ ภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.การจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒.การส่งบุคลากรไปอบรมกับ หน่วยงานอื่น ๆ ๓.การประชุมเพื่อติดตามผล	ปีงบประมาณ
	๔. การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. แผนการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่ บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การทดสอบสมรรถนะของ บุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ
	๕. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงที่สามารถรักษาไว้ ได้	๑. แผนการพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ
	๖. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้	ระดับความสำเร็วจนจัดทำ แผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินการ	ปีงบประมาณ
	๗. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจาย อยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การรวบรวมองค์ความรู้จาก หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ปีงบประมาณ
	๘. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็วจนการ เผยแพร่องค์ ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การเผยแพร่ตามสื่อ ประชาสัมพันธ์ขององค์กร	ปีงบประมาณ

แผนงาน/โครงการ						
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	การติดตามผล	ระยะเวลาดำเนินการ
มิติที่ ๓ ความพร้อมรับผลิต ด้านบริการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑. การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. การรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน แจ้งเบาะแสผู้กระทำความผิดและประพฤติมิชอบ ๓. การสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/องค์กร ในการแจ้งเบาะแสผู้กระทำความผิด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๑. การรายงานผลการดำเนินการ	ปีงบประมาณ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของพนักงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของพนักงาน	๑. แผนงานการจัดทำและส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรมของพนักงานตามประมวลจริยธรรม	๑๕,๐๐๐	๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของพนักงาน	ปีงบประมาณ
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. แผนงานส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร
มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่าง ชีวิต กับการทำงาน	๑. การจัดทำแบบสำรวจการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแบบสำรวจสวัสดิการของพนักงาน	๑. จัดทำแบบสำรวจสวัสดิการพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินแบบสำรวจและพัฒนาศักยภาพพนักงานและรายงานผลการดำเนินการ	ปีงบประมาณ
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑. แผนงานส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน และดำรงชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ปีงบประมาณ
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. แผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ปีงบประมาณ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<p>๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน</p>	<p>๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจน</p> <p>๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน</p> <p>๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน</p> <p>๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน</p>	<p>๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง</p> <p>๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สท.</p> <p>๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน อย่างน้อย ๑ โครงการ</p> <p>๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๑.๒ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ๑.๒.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๓. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๓.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ
	๔. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
	๕. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับผู้บุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๕.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๕.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๖.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๖.๒ หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๖.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่องค์กรสามารถรักษาไว้ได้ ๖.๒.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้
	๗. พัฒนากองการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๗.๑ องค์กรความรู้ที่กระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๗.๑.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓. ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ มีความโปร่งใส ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติ ตามค่านิยมขององค์กร
๔. คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและพนักงานของ องค์กร	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ภาคผนวก

แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

โครงการกิจกรรม/	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๒.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๓.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๔.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๕.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๖.การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๗.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๘.โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๙.โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	
๑๐.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	๒๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	