

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

**อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

**คำนำ**

 องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

**บทที่ ๑ บททั่วไป** ๑

* วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร

**บทที่ ๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล** ๕

* มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
* มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
* มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
* มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
* มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
* มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

 และหลักเกณฑ์การพัฒนา

**บทที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**  ๘

* แต่งตั้งทำงาน
* ประชุมคณะทำงาน
* กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
* การดำเนินงานตามขั้นตอน
* วิเคราะห์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
* เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์

\* ด้านกระบวนงาน

\* ด้านบุคลากร

\* ด้านทรัพยากร

\* ด้านลูกค้า / ผู้รับบริการ (หน่วยงาน / ประชาชน)

- วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๑

 - สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๕

 - จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗

 - ภาคผนวก

**บทที่ 1**

๑

**บททั่วไป**

**วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

* **วิสัยทัศน์**

“ประเพณีสืบสาน การศึกษาก้าวหน้า ปลอดยาเสพติด เศรษฐกิจชุมชนดี

 ทุกชีวีปลอดโรค สาธารณูปโภคครบครัน สมบูรณ์พรรณสิง่แวดล้อม”

* **พันธกิจ**
1. การพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยให้รับการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความร่วมมือจากภาครัฐและประชาชน
4. ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งขจัดปัญหายาเสพติด
5. จัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติอยางยั่งยืน
* **จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา**

 ๑. การได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและทั่วถึง

 ๒. ดำเนินการยกระดับความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิต และความรู้เท่าทันสังคมมาให้กับคนในชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความรักสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม

 ๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

 ๔. ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งขจัดปัญหายาเสพติด

 ๕. ดำเนินการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสังคม

* **ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ดังนี้

**๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ**

**เป้าหมาย**

เพื่อบริหารจัดการน้ำ พัฒนาขุดลอกคูคลอง จัดสร้างแหล่งน้ำพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีน้ำไว้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี พร้อมทั้งพัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**แนวทางการพัฒนา**

๒

๑.๑. ประสานและบริหารจัดการน้ำ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี

 ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๒. พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการ

 อุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓. พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา**

**เป้าหมาย**

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทักษะของบุคลากรในด้านการศึกษา (ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน) ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติฯ ที่มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้มีศักยภาพ

**แนวทางการพัฒนา**

๒.๑. พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา (ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน) ให้เป็นผู้มี

 คุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๒.๒. สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา

๒.๓. ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร**

**เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมให้กับประชาชน และพัฒนาคุณภาพการผลิตด้านเกษตรกรรม มีการจัดให้ความรู้และพัฒนาความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ในการทำอาชีพ

**แนวทางการพัฒนา**

๓.๑. ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

๓.๒. สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม**

**เป้าหมาย**

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ให้อยู่อย่างมีความสุข สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และห่างไกลยาเสพติด

**แนวทางการพัฒนา**

๔.๑. ส่งเสริมโครงการพัฒนาระดับหมู่บ้าน เพิ่มศักยภาพสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๒. ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้วยโอกาส

 โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณ

 เพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๔.๓. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

 ในอนาคต

๔.๔. ดำเนินการ สนับสนุน และประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไข

 ปัญหาการเสพ การผลิต การจำหน่าย ยาเสพติดในทุกระดับ

**๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข**

๓

**เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนการเสริมสร้างการบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการบริการสาธารณะสุขอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและเป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาการให้บริการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ให้ประสิทธิภาพ

**แนวทางการพัฒนา**

๕.๑. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร

 สาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

๕.๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้านและชุมชน

 ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ทั่วถึง และทันเหตุการณ์

 โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๕.๓. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรง

 โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่าง

 ถูกต้อง และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและ

 วิธีการทางการแพทย์

**๖. ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน**

**เป้าหมาย**

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

**แนวทางการพัฒนา**

๖.๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง ให้สามารถตอบสนองความต้องการ

 และแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชน โดยเฉพาะเส้นทางการขนส่งผลผลผลิตทาง

 การเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

๖.๒. ประสาน สนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

 เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการก่อสร้าง

 ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม

๖.๓. ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณูปโภค

**๗. ยุทธศาสตร์โครงสร้างด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา**

**เป้าหมาย**

เพื่อฟื้นฟูและส่งเสริมประชาชนภายในตำบล ให้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น พร้อมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชน และการจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างทักษะของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

**แนวทางการพัฒนา**

๗.๑. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น

 โคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ตั้งแต่ระดับ

 ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัดเพื่อให้เยาวชนนักเรียนนักศึกษาเกิดความสนใจและมีแรงจูงใจ

 ในกิจกรรมกีฬา รวมถึงสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

**๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

๔

**เป้าหมาย**

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วนได้อย่างรวดเร็ว และมีการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ สนับสนุนการเมืองภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

**แนวทางการพัฒนา**

๘.๑. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตาม

 กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อการบริการประชาชนให้ได้รับ

 ความสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชน ผู้รับบริการสำคัญ

๘.๓. สนับสนุนบุคลากรขององค์กรให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้เพื่อยก

 ระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชนชน

๘.๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการของ

 ประชาชนในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

**เป้าหมาย**

เพื่อส่งเสริมให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่

**แนวทางการพัฒนา**

๙.๑. สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย

 พลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัย

 และการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

**๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

**เป้าหมาย**

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันถึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**แนวทางการพัฒนา**

๑๐.๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน

 ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๑๐.๒. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน

 ในการรณรงค์และสร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อม

 ของชุมชนท้องถิ่นทึกระดับ

**บทที่ ๒**

๕

**การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ**

**ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )**

**....................................................**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

 มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

 มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

 มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

 มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

 มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

 **มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

 1. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

 2. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่าง ดังกล่าว

 3. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

 4. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

 3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

 4. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

๖

 **มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการก่อให้ เกิดผล ดังต่อไปนี้

 ๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ ( Retention)

 2. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

 3. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

 4. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

 **มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

 1. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

 2. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

 ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

 **มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

 หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

 1. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

 2. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

 3. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

 มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

๗

**บทที่ ๓**

๘

**ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร ตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

 ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

 ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

 ๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถาม ดังนี้

 3.1 เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้าคืออะไร

 \* งานกระบวนงาน

 \* คน

 \* ทรัพยากร

 \* ผู้รับบริการ

3.2 อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

 3.3 อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

 3.4 อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

 สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล 4 ข้อ ได้ดังนี้

**1) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน 1-3 ปี ข้างหน้าประกอบด้วย**

 **\* งานกระบวนงาน**

 (1) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 (2) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(3) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมี

 ประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตาม

 ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

 **\* คน**

๙

(1) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ

(2) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

(3) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงาน

 ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

 (4) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

**\* ทรัพยากร**

(1) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง

(2) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(3) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

 **\* ผู้รับบริการ/ประชาชน**

(1) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง

 (2) ประชาชนมีความพึงพอใจ

 (3) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

**2) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไป**

**หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น**

(1) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

 (2) บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์ ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง

 (3) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง

 (4) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

 (5) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

 (6) มีสวัสดิการให้บุคลากร

**3) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง**

(1) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม

 (2) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

 (3) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

 (4) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

 (5) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

**4) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน**

 1) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

 2) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

 3) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

4) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

 จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑๐

1. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ

ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

3. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

5. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

6. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

7. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ จำนวน 20 คน เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง ( Gap Analysis ) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน ( Gap Analysis ) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณา

การร่วมกัน

2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

4. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

5. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์**

๑๑

**และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไทร**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมี

 การบูรณาการร่วมกัน

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ | 1. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา2. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน3. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศ และ  เข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่2. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน3. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ | 1. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ2. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา3. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่2. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการใน ทุกระดับสม่ำเสมอ | 1. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วมงาน บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข2. จำนวนครั้งในการประชุม |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วน

 ราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร และรัฐบาล2. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้ กับภารกิจ | 1. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล2. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับ ภารกิจ | 1. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน | 1. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ

๑๒

 ตามกฎหมาย

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน | 1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน2. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับ ข้าราชการ2. สนับสนุนงบประมาณ | 1. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน | 1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย กำหนด2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และบริการ๒. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ | 1. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐ แนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน2. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะ ให้กับบุคลากร2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม | 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และบริการ | 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน2. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน  |

๑๓

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5**  มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน2. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน | 1. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ ชัดเจน |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการ ดำเนินงานให้ชัดเจน | 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนบริหาร ทรัพยากรบุคลคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคล อย่างสม่ำเสมอ |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการดำเนินงาน2. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคล อย่างสม่ำเสมอ | 1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม4. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการ บริหารงานบุคคล |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6** สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน

 ข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ2. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้  ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ | 1 . ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้2. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้3. บุคลากรขาดความสนใจ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย2. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ | 1. ผู้บริหารให้การสนับสนุน2. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร |

๑๔

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้  ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ2. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย3. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่4. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  | 1. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม3. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7** มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร

 บุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

|  |  |
| --- | --- |
| **แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน** | **แรงต้าน/อุปสรรค** |
| 1. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ เก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) 2. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ | 1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ |

|  |  |
| --- | --- |
| **สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน** | **สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม** |
| 1. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์ | 1. ผู้บริหารให้การสนับสนุน |

|  |  |
| --- | --- |
| **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** |
| 1. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการ  ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ2. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร  อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ3. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์ | 1. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและให้บริการ2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยี3. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง |

**สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด**

๑๕

**ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ความสอดคล้องกรอบ HR** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| 1 | การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน | 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศ และเข้าใจใน  ระบบบริหารราชการยุค ใหม่2. จัดประชุมเพื่อการรับฟัง ความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ  สม่ำเสมอ | 1. ระดับความสำเร็จของการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม  งานบรรลุผลตามเป้าหมาย  ทำงานมีความสุข2. จำนวนครั้งในการประชุม | 5 | 2564-2566 |
| 2 | มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต  | 1. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม  กับภารกิจ2. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ  พนักงาน | 1. จำนวนครั้งในการปรับแผน อัตรากำลัง2. ระดับความสำเร็จในการ  จัดทำแผนผังเส้นทาง  ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน | 1 | 2564-2566 |
| 3 | ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย | 1. ให้พนักงานนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและใช้  ชีวิตประจำวัน2. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น  แรงจูงใจในการทำงาน | 1. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด2. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ | 5 | 2564-2566 |
| 4 | มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า | 1. มีระบบการประเมินผลงาน  ที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้2. มีการติดตามและระเมินผล การปฏิบัติงาน อย่าง  ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์  กลางในการทำงาน และ บริการ | 1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน2. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน  | 3 | 2564-2566 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ความสอดคล้องกรอบ HR** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| 5 | มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน2. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารด้านการ  บริหารงาน บุคคลอย่าง สม่ำเสมอ | 1. มีการประกาศหลักเกณฑ์ การตัดสินใจหรือการใช้  ดุลพินิจของผู้บริหาร หน่วยงานในเรื่องการ  บริหารทรัพยากรบุคคล2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อ การตรวจสอบ3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรม  ด้านคุณธรรมจริยธรรม4. จำนวนเรื่องร้องเรียน  เกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคล | 4 | 2564-2566 |
| 6 | สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 1. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา  ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ2. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้3. มีการเก็บรวบรวม องค์ ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่4. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร  | 1. ระดับความสำเร็จในการ เผยแพร่องค์ความรู้2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ การรวบรวม3. ร้อยละของบุคลากรที่มี การจัดทำแผนพัฒนา  บุคลากร  | 3 | 2564-2566 |
| 7 | มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ | 1. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระสิทธิ ภาพ2. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT  ของบุคลากร อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ3. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ | 1. จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารงานบุคลากรที่ใช้  เทคโนโลยีและสารสนเทศ  มาใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและให้บริการ2. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี3. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ลดลง | 2 | 2564-2566 |

๑๖

๑๗

**จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ**

**รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มิติ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
| **มิติที่ 1****ความสอดคล้องเชิง****ยุทธศาสตร์** | 1. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ2. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน | 1. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง2. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า  ให้กับพนักงาน | 1. แผนงานจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน2. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่ พนักงาน | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |
| **มิติที่ 2****ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล** | 1. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ2. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร  อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ3. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ ลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ | 1. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงาน  บุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล และให้บริการ2. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือ พัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยี3. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง | 1. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก2. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์3. แผนงานการเผยแพร่  ข้อมูลข่าวสารทางเว็บ ไซด์ | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |
| **มติที่ 3****ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4) | 1. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือ ได้2. มีการติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อย่าง ต่อเนื่องและเป็น  รูปธรรม3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์  กลางในการทำงาน  และบริการ | 1. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ  ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน2. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของ  หน่วยงาน  | 1. แผนงานการสำรวจ  ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน2. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ  ปฏิบัติงานของ  หน่วยงาน | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |

๑๘

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มิติ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
| (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6) | 1. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการ  พัฒนาความรู้ ทักษะ  อย่างสม่ำเสมอ2. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ ความรู้ให้กับบุคลากร อื่นได้เรียนรู้ด้วย 3. มีการเก็บรวบรวม  องค์ความรู้ให้เป็น ระบบและหมวดหมู่4. มีการจัดทำแผนพัฒนา  บุคลากร  | 1. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ ความรู้2. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม3. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำ  แผนพัฒนาบุคลากร  | 1. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงาน องค์การบริหารส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง2. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร3. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ใน องค์กร4. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |
| **มิติที่ 4****ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล** | 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบ คุณธรรมเป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน2. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงาน๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารงาน บุคคล อย่างสม่ำเสมอ | 1. มีการประกาศ หลักเกณฑ์การ ตัดสินใจหรือการใช้ ดุลพินิจของผู้บริหาร หน่วยงานในเรื่องการ บริหารทรัพยากร บุคคล2. มีการจัดเก็บหลักฐาน  หรือรายงานเกี่ยวกับ  ด้านการบริหารงาน บุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ3. มีการจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม4. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่ โปร่งใสด้านการ บริหารงานบุคคล | 1. แผนงานการจัดเก็บ หลักฐานการตัดสินใจ หรือการใช้ดุลพินิจและ รายงานเกี่ยวกับด้าน การบริหารงานบุคคล2. โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |

๑๙

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **มิติ** | **เป้าประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **แผนงาน/โครงการ** | **ผู้รับผิดชอบ** | **การติดตามผล** |
| **มิติที่ 5****คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่าง****ชีวิตกับการทำงาน**(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) | 1. ให้พนักงานนำหลัก  ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง มาใช้ในการ ทำงานและใน ชีวิตประจำวัน2. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน | 1. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด2. ระดับความพึงพอใจ  ของบุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการ | 1. โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต2. แผนงานสำรวจความพึง พอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ3. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อ  ดำเนินการตามแนวทาง  ปรัชญาเศรษฐกิจ  พอเพียง | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |
| (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1) | 1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการ ยุคใหม่2. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ  ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ | 1. ระดับความสำเร็จของ  การทำงานแบบมีส่วน ร่วม งานบรรลุผล ตามเป้าหมาย  ทำงานมีความสุข2. จำนวนครั้งในการ ประชุม | 1. แผนงานการติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย2. แผนงานการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและ  พนักงาน | งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดอบต. | ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ |

**ผลที่คาดว่าหน่วยงานจะได้รับ**

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

 2. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*