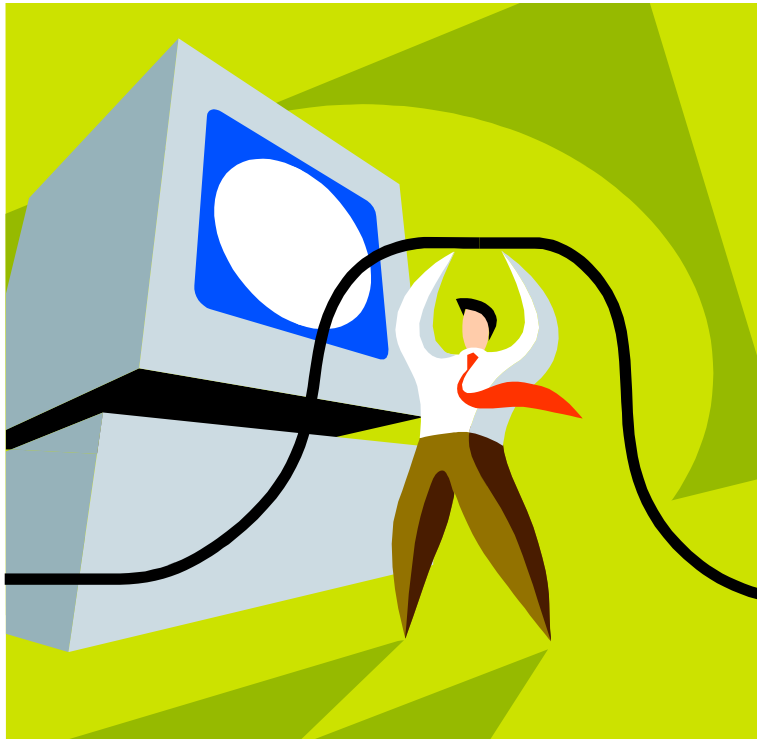




นโยบายกลยุทธ์การบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award:PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลห้วยบง

### ๑.วิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลห้วยบง

อยู่ดีมีสุขกันถ้วนหน้า ชาวประชาร่วมพัฒนา ตำบลห้วยบงก้าวหน้า ภายใต้  
หลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งเป็นจุดหมาย  
ที่คาดหวังว่าจะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า โดยที่ตำบลห้วยบงเป็นตำบลขนาดกลาง มี  
หน้าที่ที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึง  
จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตำบลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน,ด้านเศรษฐกิจ,ด้านสังคม  
,ด้านวัฒนธรรมด้านการเมืองการบริหารและด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์การ  
บริหารส่วนตำบลจะต้องพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม  
แสดงความคิดเห็นโดยมุ่งหวังให้ประชาชนอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้รับการบริการตามอำนาจหน้าที่  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นชุมชนปลอดจากอบายมุขและยาเสพติด เยาวชนในเขตพื้นที่มี  
คุณภาพ ประชาชนในเขตพื้นที่มีความสามัคคีกัน และเป็นพลังพัฒนาตำบลให้มีความเจริญ ซึ่งใน  
การพัฒนาต่างๆส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงสามารถดำเนินการตามนโยบายและ  
แผนงาน

### ๒. พันธกิจการพัฒนาตำบลห้วยบง

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมให้คน ครอบครัวและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม  
จริยธรรมมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

๒.๒ ส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นในสังคม/ชุมชน และให้ยึดถือ  
ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒.๓ พัฒนาและดูแล รักษา ปรับปรุงซ่อมแซมระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และ  
ระบบสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ

๒.๔ พัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนให้พร้อมรองรับการเจริญเติบโตของสังคมเมืองที่มีการขยายตัวสู่  
ชนเมืองอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ เพื่อไปสู่การเป็นประตูเมืองชัยภูมิ

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาให้มีความพร้อมก้าวสู่อาเซียน

๒.๖ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ และ  
พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและการบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพ

๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑:** การยกระดับขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงให้มีสรณะสูง

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์  |
|--|--|
| ๑.ระบบบริหารราชการของ อบต.เกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี | ๑.๑พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ                       |
|  | ๑.๒ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของอบต. อย่างเป็นระบบ                                  |
|  | ๑.๓นำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร   |
| ๒.บุคลากรของอบต. มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน       | ๒.๑พัฒนาสมรรถนะบุคลากร อบต. ให้มีขีดความสามารถสนองต่ออยู่ยุทธศาสตร์จังหวัด           |
|  | ๒.๒เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.                           |
| ๓.อบต. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                       | ๓.๑พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของอบต. สำหรับใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบต. |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒:** การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาตำบล

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์   |
|--|---|
| ๑.อบต.มีการบริหารจัดการที่ดีและมีการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน          | ๑.๑ส่งเสริมการบริหารจัดการของ อบต.ตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี     |
|  | ๑.๒พัฒนาศักยภาพของ อบต. ให้สามารถสนองต่ออยู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ            |
|  | ๑.๓ศึกษา วิจัย และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนา อบต.                                |
| ๒.อบต.มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลังให้สามารถพึ่งพาตนเอง | ๒.๑พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |

| เป้าประสงค์                                 | กลยุทธ์   |
|---|---|
| ๓. บุคลากรของ อบต. มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน | ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ อบต. ให้สามารถส่งมอบบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓:** การสร้างและใช้ภาคีเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| เป้าประสงค์   | กลยุทธ์   |
|---|---|
| ๑. อบต. สามารถใช้ภาคีเครือข่ายให้เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาตำบลห้วยบง | ๑.๑ สร้างกลไกให้ภาคีเครือข่ายการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต. |
|   | ๑.๒ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อบต. และการสร้างและใช้ภาคีเครือข่าย                         |
| ๒. อบต. ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน                                   | ๒.๑ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เชิงรุกถึงผลงานที่โดดเด่นของ อบต.   |

## การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

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

✧ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการ ปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

✧ **มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วน ราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลัก นิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ

☆ **มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมี การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ



## ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตาม คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๒๔๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ดังนี้ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประธานกรรมการ
  ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ
  ๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ
  ๔. นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/และเลขานุการ
- คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
๒. จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนาปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม คณะทำงานเพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุป บทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความพอใจ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมี ข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้อง การประเมินสถานการณ์ และผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่าง ระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางการ

กับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุ เป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการ รองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการ ปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อ ๆ ไป

#### **๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้**

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากแผนพัฒนา ซึ่งได้กำหนด วิสัยทัศน์ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็น กลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการหนึ่งคือพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของ อบต. การสร้างให้องค์กรบริหารส่วนตำบลช่วยบงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้-ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแผนฯ ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นดังกล่าวประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลช่วยบง ในกายภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## ๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ปีข้างหน้า คืออะไร

### ๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษาเพราะจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา
๓. การออกระเบียบต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน วิธีปฏิบัติชัดเจนไม่คลุมเครือ รวมถึงการอบรม ชี้แจงให้ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเข้าถึงหลักระเบียบตามเจตนารมณ์ของผู้ออกระเบียบนั้นๆ อย่างแท้จริงเพื่อที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงด้วย
๔. การออกระเบียบต้องให้มีการระดมสมอง ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่คิดคนเดียวใช้หลักการมีส่วนร่วม
๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน
๖. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
๗. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ
๘. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๙. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการที่ชัดเจน
๑๐. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๑๑. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๒. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๔. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๕. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๗. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๘. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และบริหารราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

### ๑.๒ ด้านบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน

๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม และบุคลากร ในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ บุคคลอื่น ๆ ได้

๔. การรักษามูลค่าบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ

๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ

๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

### ๑.๓ ด้านทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)

๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้ง ระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)

๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

### ๑.๔ ด้านลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

● องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการ

## บริหารงาน

๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า

๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงจะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบลห้วยบง

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงรับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

### ● ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมการสร้างความจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆขึ้น

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

๓. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้

๔. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

### สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน

๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมเพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ

**๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง**

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้ “จืดแต่แจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
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
๒. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๕. มีอบรมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคณินองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๓. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง) แล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๐. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๔. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๕. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

๑๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๑๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๑๕. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๐. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๑. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๒. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๓. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ประกอบกับข้อมูลที่ได้ดำเนินการระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการประชุมประจำเดือน ซึ่งผลการระดมความคิดเห็นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกับการระดับความคิดเห็นข้างต้น

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑:การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

| <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑:การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b> |   |
|---|---|
| <b>แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน</b>                              | <b>แรงต้าน/อุปสรรค</b>                                  |
| ๑.ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน                    | ๑.การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล                 |
| ๒.แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่                          | ๒.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า      |
| ๓.นโยบายรัฐบาล  | ๓.โครงสร้างการบริหารงานของ อบต.                         |
|   | ๔.ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง |



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

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|
| ๑. จัดฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน                         | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร          |
| ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Caree Path)           | ๓. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง |
| ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน          | ๔. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง     |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ**

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

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                                 | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|---|---|
| ๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน           | ๑.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่                     |
| ๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด | ๒.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑.สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๑.ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ                                       |
| ๒.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร     | ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                     | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|---|--|
| ๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต.ให้ความสำคัญ | ๑.บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน |
|   | ๒.ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ               |
|   | ๓.ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก                     |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน                               | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|---|---|
| ๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน it อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน it ของบุคลากร                            |
| ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ             | ๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง |
| ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก    | ๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.   |
|   | ๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล                             |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|
| ๑. พัฒนาความรู้ทักษะด้าน it อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง                         | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน it  |
| ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่างๆ      | ๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง   |
| ๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลอย่างสม่ำเสมอ | ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ไม่ค่อยน่าสนใจ  |
|  | ๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|---|--|
| ๑.จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง | ๑.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่                               |
| ๒.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร                         | ๒.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด                             |
|---|---------------------------------------|
| ๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง          | ๑.ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา |
| ๒.จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป | ๒.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน      |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน             | แรงต้าน/อุปสรรค  |
|-----------------------------------|--|
| ๑.ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ | ๑.ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับข้าราชการ |
|                                   | ๒.ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ   |
|                                   | ๓.ขาดงบประมาณ  |
|                                   | ๔.การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ                                      |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน  | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|--|---|
| ๑.วางแผนเชิงปริมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ                                   | ๑.สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น   |
| ๒.สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต                                | ๒.กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม |
| ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ  |   |
| ๔.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ |   |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด  |
|--|--|
| ๑.จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง                          |
| ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                | ๒.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน                           | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|---|---|
| ๑.นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | ๑.ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร                              |
| ๒.มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับหน่วยงาน | ๒.การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม  |
|   | ๓.ทัศนคติเดิมๆของข้าราชการที่ว่างานราชการมีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้อยากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                 |
|---|---|
| ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ                       | ๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน          |
| ๒. การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม        | ๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น |
| ๓. จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง |   |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด   |
|---|---|
| ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management | ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้ |
| ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม           | ๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน    |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ   | ๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง                                     |
| ๒. มีโครงการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ | ๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆทำให้ไม่น่าสนใจ |
| ๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ                       | ๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร             |
| ๔. มีการประกาศนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสของ อบต.                   | ๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน                  |
|  | ๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา                            |
|  | ๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ           |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม   |
|---|---|
| ๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะของบุคคลในการทำงาน                       | ๑.ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น |
| ๒.จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม | ๒.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมฯ           |
| ๓.จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร                               |   |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| ๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล                     | ๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส |
| ๒.มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง    | ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ อบต.                           |
| ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายของ อบต. | ๓.ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต.                       |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑.ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้                      | ๑.ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒.ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒.บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น                     |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                                   |
|---|---|
| ๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ<br>อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยเปิด<br>โอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการจัดทำ | ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากร<br>บุคคลภาครัฐแนวใหม่ |

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| ๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและ<br>สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
| ๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรใน<br>หน่วยงาน                 | ๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการ<br>จัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                              |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน  | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|--|---|
| ๑. เป็นองค์กรที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตาม<br>ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กร<br>แห่งการเรียนรู้ |
| ๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน   | ๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เป็น<br>หมวดหมู่      |
|  | ๓. บุคลากรขาดความสนใจ                                       |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม  |
|---|--|
| ๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการ<br>พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้      | ๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็น<br>ทางการและไม่เป็นทางการ |
| ๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ตาม<br>สำนัก/กอง และบุคคลให้เป็นระบบเป็นหมวดหมู่ |  |
| ๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการเข้าถึง<br>องค์ความรู้                              |  |



| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด                                       |
|--|---|
| ๑.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้  | ๑.ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ |
| ๒.องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                                 | ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม            |
| ๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย | ๓.ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้       |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ**

| แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน             | แรงต้าน/อุปสรรค   |
|-----------------------------------|---|
| ๑.มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ | ๑.บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ   |
| ๒.ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน | ๒.อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่  |
|                                   | ๓.มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่ม |

| สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน   | สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม                              |
|---|--|
| ๑.มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ                                   | ๑.มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้แสดงออกและกล้าตัดสินใจ |
| ๒.สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ |  |

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   |
|--|---|
| ๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ       | ๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ |
| ๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ | ๒.ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ                                 |

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์   |
|--|---|---|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b><br/>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>  | <p>๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</p> <p>๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</p>  | <p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน</p> <p>๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p> |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b><br/>การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>   | <p>๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน</p> <p>๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</p> <p>๓. จัดทำและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</p> <p>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่</p> <p>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p>                  | <p>๑. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>             |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b><br/>การพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน it อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</p> <p>๓. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน it ของบุคลากร</p> <p>๔. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p> <p>๕. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.</p> | <p>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ it ของบุคลากรของ อบต. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>  |

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์  |
|---|---|--|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b><br/>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๓. พัฒนาระบบการ วิธิการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๔. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>   | <p>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>   |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b><br/>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>   | <p>๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต</p> <p>๓. สืบค้นความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมฯ ควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p> | <p>๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ  | เป้าประสงค์  |
|--|---|--|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b><br/>การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p> | <p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p> | <p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>  |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b><br/>การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>                                   | <p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคลากรในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร</p>                              | <p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวยบง</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวยบง</p>                         |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b><br/>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>     | <p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>   | <p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐรุ่นใหม่</p> <p>๒. มีการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐรุ่นใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์  | ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ   | เป้าประสงค์  |
|--|--|--|
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</b><br/>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> | <p>๑.บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้<br/>๒.มีแผนการจัดการความรู้<br/>๓.รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>   | <p>๑.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้<br/>๒.องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม<br/>๓.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p> |
| <p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</b><br/>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>       | <p>๑.มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง<br/>๒.ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p> | <p>๑.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ<br/>๒.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>                                   |

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

| วิสัยทัศน์   | ประเด็นยุทธศาสตร์   |
|--|---|
| มุ่งพัฒนาเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน   | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ<br>๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| พันธกิจ  | ๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้   |
| ๑. พัฒนา อบต. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง   | ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  |
| ๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย   | ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร<br>๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน<br>๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร                  |
| ๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบต. ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี   | ๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  |
| ๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ   | ๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  |
| ๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อบต. ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี   |   |
| ๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ   |   |
| ๗. ส่งเสริมให้ อบต. มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ คนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว |   |
| ๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้   |   |

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

| รายการแผนงาน/โครงการ                                |  |   |  |                                     |   |
|---|--|---|--|-------------------------------------|---|
| มิติ  | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                        | การติดตามผล   |
| มิติที่ ๑<br>ความ<br>สอดคล้อง<br>เชิง<br>ยุทธศาสตร์ | ๑.การปรับปรุงโครงสร้างและ<br>อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ<br>ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน  | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง<br>โครงสร้างและอัตรากำลัง ๑๐๐%   | ๑.แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง<br>และอัตรากำลัง ๑๐๐%<br>๒.โครงการการวิเคราะห์สภาพ<br>กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ<br>งานเฉพาะตำแหน่ง  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด ๑๐๐% | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ผลในระดับต่างๆ  |
|   | ๒.จัดทำแผนสร้างเส้นทาง<br>ความก้าวหน้าให้ชัดเจน<br>(Career Path)   | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า<br>(Career Path)   | ๑.แผนงานการสร้างเส้นทาง<br>ความก้าวหน้า (Career Path)  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด ๑๐๐% | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ผลการดำเนินการ  |
|   | ๓.จัดทำรายละเอียดของ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภาครัฐแนวใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำ<br>สมรรถนะหลักและสมรรถนะ<br>ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ภาครัฐแนวใหม่ | ๑.โครงการจัดทำสมรรถนะหลัก<br>และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่<br>สอดคล้องกับการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด ๑๐๐% | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของการ<br>ดำเนินการ<br>๒.การประเมินผลการ<br>จัดทำ |
|   | ๔.ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล   | ระดับของความสำเร็จในการ<br>ปรับปรุงแผนการพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล   | ๑.แผนงานปรับปรุงแผนการ<br>พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๐๐%<br>๒.แผนงานการหาความต้องการ<br>ในการฝึกอบรม<br>๓.แผนงานการส่งเสริมให้นำ<br>ความรู้และทักษะจากการอบรม<br>มาใช้ในการปฏิบัติงาน<br>๔.แผนงานการประเมินประสิทธิ<br>ผลการศึกษาอบรมของบุคลากร | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด ๑๐๐% | ๑.การประชุมเพื่อติดตาม<br>ความก้าวหน้าของการ<br>ดำเนินการ                               |



รายการแผนงาน/โครงการ

| มติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                        | การติดตามผล   |
|---|--|---|---|-------------------------------------|---|
|   | ๕.ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                        | ๑.โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่<br>๒.โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประเมินผลโครงการ<br>๒.การทดสอบความรู้หลังการอบรมสัมมนา                 |
|   | ๖.มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                             | มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ                               | ๑.โครงการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม   |
|   | ๗.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                       | ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  | ๑.แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.จำนวนผู้เข้ารับการอบรม<br>๒.จำนวนผู้ผ่านการอบรม                           |
| <b>มติที่ ๒</b><br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร   | ๑.โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง<br>๒.การประเมินผลความถูกต้องของระบบ        |
|   | ๒.จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล           | ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                            | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล<br>๒.การประเมินผลและพัฒนาระบบ |

| รายการแผนงาน/โครงการ                                    |   |  |   |                                     |   |
|---|---|--|---|-------------------------------------|---|
| มิติ  | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                        | การติดตามผล   |
|   |   |  | ๒.แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำแผ่นพับ การบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ |                                     |   |
|   |   |  | ๓.โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง   |                                     |   |
|   | ๓.มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑.แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. |   |
| <b>มิติที่ ๓</b><br>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน   | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง   | ๑.โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง<br>๒.โครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผลการดำเนินการ<br>๒.การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล |

รายการแผนงาน/โครงการ

| มิติ | เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัด  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                        | การติดตามผล   |
|------|---|--|--|-------------------------------------|---|
|      | ๒. การสร้างและปรับกระบวนการทัศนวิสัยธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรมและค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ | ๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑. การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร<br>๒. การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ<br>๓. การประชุมเพื่อติดตามผล               |
|      | ๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน it ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง   | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน it  | ๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน it แก่บุคลากร   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม<br>๒. การทดสอบสมรรถนะของบุคลากรหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม                                   |
|      | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  | ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา  | ๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์<br>๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ |
|      | ๕. มีระบบการรักษานักบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management   | ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯสามารถรักษาไว้ได้  | ๑. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑. การประเมินผลโครงการ<br>๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย  |

รายการแผนงาน/โครงการ

| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ                        | การติดตามผล   |
|--|--|---|--|-------------------------------------|---|
|  | ๗.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้  | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้                                 | ๑.แผนการจัดการความรู้  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ                                     |
|  | ๘.องค์ความรู้ที่จัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม                               | จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม  | ๑.แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร   |                                     | ๑.การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง                                   |
|  | ๙.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย     | ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้                                       | ๑.แผนการเผยแพร่องค์ความรู้   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.แบบประเมินผลการเรียนรู้   |
| <b>มิติที่ ๔</b><br>ความพร้อม<br>รับผิดชอบ<br>การบริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน                              | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส    | ๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒.โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/แจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ<br>๓.โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ในการแจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริต |                                     | ๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล<br>๒.การประเมินผลโครงการ |
|  | ๒.มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | ๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง   | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง           |

รายการแผนงาน/โครงการ

| มิติ   | เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัด   | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                        | การติดตามผล  |
|--|--|---|---|-------------------------------------|--|
|  | ๓.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง                         | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง             | ๑.โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประเมินผล<br>โครงการส่งเสริมและ<br>ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร<br>เข้าใจและปฏิบัติตาม<br>นโยบายขององค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลห้วยบง |
| <b>มิติที่ ๕</b><br>คุณภาพชีวิต<br>และความ<br>สมดุล<br>ระหว่างชีวิต<br>กับการ<br>ทำงาน | ๑.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร<br>องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง          | ๑.โครงการจัดทำแผนสวัสดิการ<br>บุคลากรองค์การบริหารส่วน<br>ตำบลห้วยบง                                | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประเมินผลและ<br>พัฒนาแผนสวัสดิการ<br>องค์การบริหารส่วนตำบล<br>ห้วยบง  |
|  | ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                    | ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต | ๑.โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                  | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประเมินผล<br>โครงการส่งเสริมสนับสนุน<br>ให้นำหลักปรัชญา<br>เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ<br>ทำงานและดำรงชีวิต                     |
|  | ๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร                | ๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร                                       | งานบริหารงานบุคคล<br>สำนักปลัด อบต. | ๑.การประเมินผล<br>โครงการพัฒนาคุณภาพ<br>ชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน<br>การทำงานของบุคลากร  |

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   |
|---|--|---|---|
| ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์           | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน                                   | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง  |
|   |  | ๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน  | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า  |
|   | ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง               | ๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ |
|   |  | ๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๐ ปี  | ๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๐ ปี   |
|   | ๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน | ๒.๓.๑ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน                | ๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่                          |
|   |  | ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ   | ๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ  |
|   | ๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ                     |   | ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ   |
| ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน   | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร   |

| มิติที่                                 | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด   |
|---|--|---|---|
|   | ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | ๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ  | ๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน   | ๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง  |
|   | ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ   | ๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ | ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ    |
|   | ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | ๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  | ๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT  |
|   | ๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน | ๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  | ๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา   |
|   | ๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้  | ๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management   | ๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้  |
|   | ๖. พัฒนานอค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้   | ๖.๑ หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้   | ๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้   |
|   |  | ๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจายกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม   | ๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม  |

| มิติที่  | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด  |
|--|---|---|--|
|  |   | ๖.๓มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย  | ๖.๓.๑ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้   |
| ๔.ความพร้อมรับ<br>ผิดด้านการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล      | ๑.เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | ๑.๑มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน  | ๑.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส              |
|  |   | ๑.๒มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง   | ๑.๒.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง           |
|  |   | ๑.๓ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง                          | ๑.๓.๑ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง              |
| ๕.คุณภาพชีวิตและ<br>ความสมดุลระหว่าง<br>ชีวิตกับการทำงาน | ๑.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ  | ๑.๑การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ | ๑.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง              |
|  |   | ๑.๒การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต                                    | ๑.๒.๑ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต |
|  |   | ๑.๓การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  | ๑.๓.๑ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน                          |



# ภาคผนวก



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง**  
**เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง**

\*\*\*\*\*

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ดังนี้

**๑.ด้านการสรรหา**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน  
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๓.การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต.ห้วยบง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑.สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดชัยภูมิ ๓.เทศบาลในเขตจังหวัดชัยภูมิและจังหวัดใกล้เคียง ๔.หมู่บ้านในเขตตำบลห้วยบง

๔.แต่งตั้งคณะกรรมการใส่การสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม  
๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

## ๒.ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต. ห้วยบง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓.จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

## ๓.ด้านเก็บรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ต้องวางแผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๒.จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๓.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๔.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชา รายงานให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๕.ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม. หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายก องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง พิจารณาโดยด่วน

#### ๔.ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยบงหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยบงทราบโดยเร็ว

๒.การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบรม. ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอุดร คณาจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ที่ ๒๔๖/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ Knowledge Management(KM)

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะดำเนินการจัดทำแผนการบริหารจัดการความรู้ Knowledge Management(KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานในการดำเนินงานการบริหารจัดการความรู้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ Knowledge Management(KM) และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ Knowledge Management(KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ดังต่อไปนี้

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง                | ประธานกรรมการ     |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง                | กรรมการ           |
| ๓.หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง   | กรรมการ           |
| ๔.นักทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | กรรมการ/เลขานุการ |
- คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management(KM) และแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอุดร คณาจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ๓๗/๓๒๐๑/-

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อบต.ห้วยบง

เรียน ประธานคณะทำงานฯ

### ๑.เรื่องเดิม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประธานกรรมการ

๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ

๓.หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ

๔.นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ/เลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑.วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔.การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๕.การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง ต่อนายก อบต.

๖.การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๗.การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

### ๒.ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน

ยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรประชุมพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ต่อไป

### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการที่แนบมาพร้อมนี้



(นางละม้าย วิลัยหล้า)

เลขานุการคณะกรรมการ

ลงชื่อ



(นายอุตร คณาจันทร์)

ประธานคณะกรรมการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ๓๗/๒๐๑/-

วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน คณะทำงานฯ

### ๑.เรื่องเดิม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการฯ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกำหนดแนวทางและกิจกรรมในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประจำปี ๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาที่กำหนดดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอุตร คณาจันทร์)

ประธานคณะกรรมการฯ

สำเนา

๑. ปลัด อบต.....

๒. ผอ. กองคลัง.....

๓. ทน. สำนักปลัด อบต.....

๔. ผอ. กองช่าง.....

๕. ผอ. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

๖. ผอ. กองสวัสดิการสังคม.....

๗. นักทรัพยากรบุคคล.....



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล                | ตำแหน่ง             | ลายมือชื่อ            |
|----------|--------------------------|---------------------|-----------------------|
| ๑        | นายอุตร टनाจันทร์        | ประธานคณะกรรมการ    | อุตร टनाจันทร์        |
| ๒        | นางเพ็ญศรี รติเมธากุล    | คณะกรรมการ          | เพ็ญศรี รติเมธากุล    |
| ๓        | นางรตนพร ธงภักดิ์        | คณะกรรมการ          | รตนพร ธงภักดิ์        |
| ๔        | นางสาวเพชรมณี นารีรักษ์  | คณะกรรมการ          | เพชรมณี นารีรักษ์     |
| ๕        | นายศักดิ์ดา พระลัษรรักษา | คณะกรรมการ          | ศักดิ์ดา พระลัษรรักษา |
| ๖        | นางนธมน โหมदनอก          | คณะกรรมการ          | นธมน โหมदनอก          |
| ๗        | นางสาวเพลินพิศ หินคล้าย  | คณะกรรมการ          | เพลินพิศ หินคล้าย     |
| ๘        | นางละมัย วิลัยหล้า       | เลขานุการคณะกรรมการ | ละมัย วิลัยหล้า       |

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานคณะกรรมการ นายอุตร टनाจันทร์ นายกองคการ  
บริหารส่วนตำบลห้วยบงได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗  
มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกองคการบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ

๓. หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ

๔. นักทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กรรมการ/เลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้

ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็น

ยุทธศาสตร์

๓.การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔.การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๕.การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายก อบต.

๖.การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและปีงบประมาณ

๗.การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

-สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นี้เรายังไม่มีกิจกรรม หรือโครงการใดๆที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ดังนั้น ในวันนี้จึงขอเชิญทุกท่านที่เป็นคณะกรรมการร่วมประชุมพิจารณาโครงการและกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ปลัด อบต.

-ค่ะที่แล้วมาฝ่ายเลขานุการก็ได้รายงานผลการดำเนินการที่แล้วมาให้ท่านประธานทราบแล้ว และอบต.เราก็ได้ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมเหล่านี้มาตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ดังนั้นในปีนี้ ดิฉันเห็นควรให้ส่วนราชการ หัวหน้าส่วนทุกส่วนร่วมกันพิจารณางานในส่วนราชการของท่านเองก่อนเป็นอันดับแรกแล้ววงมติ เพื่อพิจารณาคัดเลือกร่วมกันอีกครั้งหนึ่งค่ะ

ประธาน

-ตามที่ปลัด อบต. เสนอก็ถือว่าดีนะ ทุกส่วนจะได้นำเสนอผลงานที่จะให้ทุกคนได้คัดเลือกอีกครั้ง เป็นจาก หน.สำนักปลัด อบต.

หน.สำนักปลัด อบต.

สำหรับการจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ใน

ปี ๒๕๖๕ สำนักปลัดขอเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ค่ะสืบเนื่องจาก การ  
ตรวจประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของอปท. ในแต่ละ  
ปีตามมติที่ ๔ มติด้านการพัฒนาองค์กร กำหนดให้ตรวจกิจกรรมเหล่านี้  
ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมการอีกรูปแบบหนึ่งด้วย สำนักปลัดจึงขอเสนอ  
เรื่องดังกล่าว ประกอบกับอีกประการหนึ่งฝ่ายเลขานุการ ซึ่งทำหน้าที่  
รับผิดชอบในงาน KM และงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัดอยู่แล้ว มี  
ความรู้ความสามารถและรับผิดชอบอยู่แล้ว ก็จะสามารถถ่ายทอดงานมาได้  
อย่างดีค่ะ

ประธาน

เชิญกองคลัง

ผอ.กองคลัง

สำหรับกองคลัง ขอเสนอเรื่องการตรวจงานจ้าง และการทำหน้าที่  
คณะกรรมการตรวจการจ้าง เนื่องจากว่าปัจจุบัน ข้าราชการมีหน้าที่  
นอกเหนือจากงานประจำแล้ว ยังต้องทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการดังกล่าว  
ด้วยค่ะ

ประธาน

เชิญกองช่างครับ

ผอ.กองช่าง

สำหรับกองช่าง ขอเสนองานเกี่ยวกับการให้บริการขุดติดตั้งไฟฟ้ากับ  
ประชาชน จริงๆแล้วงานของกองช่าง เป็นงานสายงานช่างที่ค่อนข้างจะเข้าใจ  
ยากอยู่พอสมควรจึงยากที่จะสามารถทำงานในรูปแบบ การจัดการความรู้ใน  
องค์กร เพื่อให้ทุกท่านทราบได้ครับ

ประธาน

ในเมื่อส่วนต่างๆ ได้เสนอเรียบร้อยแล้ว ต่อไปเราจะลงมติเพื่อคัดเลือกงานที่  
จะดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ของอบต.เรา ให้  
เลขานุการสรุปรงานที่แต่ละส่วนเลือกไว้อีกครั้ง

เลขานุการ

ค่ะสำหรับงานที่แต่ละส่วนราชการจะนำมาใช้เป็นตัวเลือกให้กับคณะทำงานได้  
พิจารณาคัดเลือกร่วมกันมี ดังนี้

๑.สำนักปลัด การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของอบต.

๒.กองคลัง การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตรวจการจ้าง

๓.กองช่าง การขุดติดตั้งไฟฟ้าของประชาชน

ประธาน

ลำดับต่อไปขอให้แต่ละคนเลือกลงมติ คัดเลือกและให้เลขานุการสรุปคะแนน

เลขานุการ

ผลการลงมติของคณะทำงานเป็น ดังนี้


| งาน   | คะแนน | หมายเหตุ |
|---|-------|----------|
| ๑.การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๕     | ลำดับ ๑  |
| ๒.การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตรวจการจ้าง                    | ๒     |          |
| ๓.การขอติดตั้งไฟฟ้าของประชาชน                               | ๑     |          |

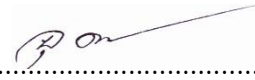
มติที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เลือกการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นงานที่จะใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธาน เรื่องอื่นๆมีท่านใดเสนอขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จดยางงานการประชุม  
(นางละมัย วิลัยหล้า)  
เลขานุการคณะทำงานฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายอุตร คณาจันทร์)  
ประธานคณะทำงานฯ