



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีนโยบายความมั่นคงของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดินหรือแผนพัฒนาต่างๆ ของกระทรวงและจังหวัดรองรับเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงยึดกรอบการพัฒนาภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่นกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยนำกรอบการพัฒนาดังกล่าว ข้อมูลจากการสำรวจ วิเคราะห์ ตลอดจนปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่มาบูรณาการร่วมกัน ซึ่งมีมิติการพัฒนาด้านหนึ่งคือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นมาตรการในการขับเคลื่อนให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอสัมฤทธิ์ผล สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อองค์กรในฐานะผู้ให้บริการสาธารณะได้อย่างเต็มศักยภาพ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงได้กำหนดเป้าหมายและทิศทาง เพื่อเป็นแนวทางให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และผลประโยชน์แห่งชาติในการแข่งขันสู่ภูมิภาคของโลกอนาคตได้





๒. ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(สำนักงาน ก.ถ.) เป็นหน่วยงาน รับผิดชอบในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับงานของ ก.ถ. รวมไปถึงการประสานงาน ติดตาม และประเมินผล การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินโครงการติดตามประเมินผลและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นรองรับ Thailand ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ขึ้น เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมา และพัฒนาแนวทางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจข้าราชการส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งยังเป็นการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็น“ตัวจักรสำคัญ” ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่อย่างยั่งยืน และยังเป็นการสร้างเครื่องมือวิธีการ เพื่อให้บุคลากรของท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองผลประโยชน์และความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีต่อไปในอนาคต

แนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พ.ศ. ๒๕๖๙ จะเป็นการดำเนินการในเชิงบูรณาการ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในองค์กร โดยนำประเด็นสำคัญจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษาและวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT) การสำรวจความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้อมูลการประชุมเพื่อ ประเมินผลและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พ.ศ. ๒๕๖๙ ด้วยกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ เป็นการประมวล ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น และทบทวนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร นำมาร่วมกันพิจารณากำหนดกรอบทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมดำเนินการ รับทราบ และมอบแนวทางการแก้ไขตาม ข้อเท็จจริงในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ





กิจกรรมที่ ๒ เป็นการประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินกิจกรรมที่ ๑ รวมทั้งการศึกษาเรื่องของเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ตามนโยบาย ๔.๐ กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วมโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การบริหารจัดการร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมทั้งระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ กำหนดเป็นร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อนำไปดำเนินในกิจกรรมที่ ๓

กิจกรรมที่ ๓ นำร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลมาดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการดำเนินการในเชิงนโยบายเพื่อพิจารณาร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างปัจจุบันของ ส่วนราชการตนเอง สามารถตอบสนองภารกิจหรือหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่อย่างไร

๒) ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ เพื่อให้มีความเข้าใจทิศทางของร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตรงกัน สามารถจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้ตรงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดและหลักการ

๑. ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแม่บท/แผนบริหาร/แผนพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กระแสการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลายมิติ ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมกว้างขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการที่ดี จะช่วยให้การบริหารความเสี่ยงได้ และปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่าง ต่อเนื่อง



มีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการ รวมพลังของทุกภาค ส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนา

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อทุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และหมุดหมายการพัฒนา มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๑.๓ นโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการให้บริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้





๑.๓.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

๑.๓.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามอำนาจหน้าที่ ให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ

๑.๕ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ดำเนินการภายใต้สถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ดังนั้น การบริหารจัดการตำบล จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาค ระดับประเทศ และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอีกด้วย การเตรียมความพร้อมด้านระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล

๑.๕.๑ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ

เทคโนโลยีก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล แหล่งอารยวัฒนธรรม ศูนย์นำเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว





ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักหลักการบริหารจัดการที่ดี

๒. ประเด็นสำคัญจากผู้บริหาร

๒.๑ ความคาดหวังที่ผู้บริหารมีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๑ ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ เป็นผู้มีคุณธรรม และ
จริยธรรม กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มปลูกฝังตั้งแต่เข้ามาทำงาน

๒.๑.๒ ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ มีจิตใจมุ่งมั่นในการบริการ
ประชาชน

๒.๑.๓ ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Diversity
Management) เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

๒.๑.๕ สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialism)
เป็นการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill)

๒.๑.๖ มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิก รวมทั้งความรู้หรือ
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๑.๗ ทักษะความสามารถใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะเข้าสู่ Thailand ๔.๐

๒.๒ สภาพปัญหาหรืออุปสรรคทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ยังขาดระบบหรือมาตรการที่จะจูงใจผู้มีความรู้
ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ที่มีความต้องการที่
หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ยังขาดแผนกำลังคนระยะยาว

๒.๒.๓ ขาดการใช้องค์ความรู้หรือรูปแบบการพัฒนาสมัยใหม่ที่ไม่ใช้การพัฒนาแบบเดิม
ด้วยวิธีโบราณ/สืมนานา

๒.๒.๔ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังไม่ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ได้รับ
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน





๒.๒.๕ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สมบูรณ์หรือเป็นปัจจุบัน
ไม่สามารถให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้

๒.๒.๖ ยังไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน

๒.๒.๗ ความไม่สมดุลของคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า การเกษียณอายุคนรุ่นเก่า การ
ทดแทนอัตรากำลังคนรุ่นใหม่ที่ยังไม่เตรียมความพร้อม หรือการส่งเสริมประสบการณ์ความรู้

๒.๓ นโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓.๑ มีการสรรหาที่หลากหลาย และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

๒.๓.๒ การพัฒนา ควรต้องสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
ให้เข้าใจ บทบาทหน้าที่ และกล้าตัดสินใจ/ดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้อง

๒.๓.๓ โครงสร้างและอัตรากำลัง ต้องมีขนาดที่เหมาะสม แม้จะมีขนาดเล็กแต่
มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๔ มีรูปแบบการจ้างงานเอกชน หรือหน่วยงานอื่นเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

๒.๓.๕ ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการ
ทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๖ พัฒนาระบบและวางกลไกให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
มีความรักและความผูกพัน รวมทั้งมีความสุขกับการทำงาน ภายใต้โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่
เหมาะสม

๒.๓.๗ วางระบบกระตุ้นสร้างทัศนคติ และให้มีการแสดงความสามารถอย่างเต็ม
ศักยภาพ

๒.๓.๘ พัฒนาระบบให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมใน
การเป็น “ผู้นำ” ไม่ว่าจะเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำการทำงาน ผู้นำผู้อื่น





๓. ข้อคิดเห็นและเสนอแนะที่ได้รับจากการประชุม

๓.๑.๑ ควรสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ Thailand ๔.๐ เทคโนโลยี Digital

๓.๑.๒ ควรตอบโจทย์คนในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อรองรับคุณลักษณะ สมรรถนะและเทคโนโลยีของคนในยุคนี้

๓.๑.๓ กิจกรรมตามแผน ควรเป็นเชิงยุทธศาสตร์ และดำเนินการในเชิงกลยุทธ์มีขั้นตอนและเป้าหมายที่กระชับและชัดเจน

๓.๑.๔ ประเด็นปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์

๓.๑.๕ ควรมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และมาตรการใหม่ที่ทันสมัยและสถานการณ์จริงที่จะเกิดขึ้น

๓.๑.๖ การดึงดูดคนรุ่นใหม่และรักษาไว้ การบริหารคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าที่มีแนวคิดต่างกัน ให้ทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ

๔. การประเมินผลการดำเนินการและการสำรวจข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ

๔.๑ การประเมินผลการดำเนินการ

๔.๑.๑ ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ในแต่ละแผนงานยังไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิงยุทธศาสตร์ คือมีลักษณะของงานประจำวัดผลการดำเนินการเป็นกระบวนการหรือขั้นตอน บางกิจกรรมขาดเจ้าภาพหลัก หรือการทำงานร่วมกันรวมทั้งการสื่อสารทำความเข้าใจไม่ชัดเจน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจึงไม่เป็นรูปธรรม การรายงานความก้าวหน้าจึงไม่เป็นระบบที่ตอบเป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ได้

๔.๑.๒ ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด/ผลลัพธ์การดำเนินการในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย คือเพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ และสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ซึ่งการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้





ในลักษณะของการทำงานประจำกำหนด บางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจาก ปัญหาทางเทคนิคที่ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลได้ หรือกฎหมายไม่ทันสมัยที่จะสนับสนุนการดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ เป้าหมาย คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาททุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการอบรม ให้ความรู้ เป็นการดำเนินการในลักษณะงานประจำ ผลการดำเนินการจึงไม่สะท้อนความสำเร็จในเชิง ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล เป้าหมาย คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาทได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ดี การดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการอบรม ให้ความรู้ เป็นการดำเนินการในลักษณะงานประจำเช่นกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) เป้าหมาย คือ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาทมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากกระบวนการตามข้อกฎหมายและการทำงานในเชิงเทคนิคทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ประกอบกับการมีหลายหน่วยงานร่วมดำเนินการแต่ขาดเจ้าภาพหลัก ในการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย คือ เสริมสร้างความรู้ และกระจายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดแต่มีลักษณะของงานประจำ ที่ไม่ตอบเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และมีบางกิจกรรมที่ไม่ได้รับงบประมาณ

๔.๑.๓ ผลสำเร็จที่สะท้อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาท การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาทยังไม่ สะท้อนเป้าประสงค์หรือตอบสนองด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม





๔.๒ การสำรวจข้อคิดเห็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง และจ้างเหมาบริการ ในประเด็นด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการค้นหา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จากผลของการตอบแบบประเมิน ตามความเป็นจริง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาองค์กรด้านระบบบริหารงาน บุคคล การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พบว่าเกณฑ์ความพึงพอใจในประเด็นด้านการ บริหารงานบุคคลนั้น ส่วนมากมีความพึงพอใจ

๕. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน (SWOT)

การวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วน ตำบลสากอ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุก หน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายมีความชัดเจน





๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรขาดการประสานงานกันระหว่างกลุ่ม
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความ บริหารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนา还不够เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลัง还不够เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับ และมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน
- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร
- ความไม่สงบในพื้นที่/ความมั่นคง ทำให้ประชาชนในพื้นที่เกิดหวาดระแวงและไม่ให้

ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ





ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูล ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ใหม่ และ จัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้ บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมี รายละเอียดดังนี้

๔. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ

- **ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒ ตำบลสากอ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัด นครราชสีมา และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอสหัสขันธ์ ๙ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้
 ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลสิริโก อำเภอสหัสขันธ์ และตำบลผดุงมาตย์ อำเภอนาแก
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลเอราวัณ อำเภอวัง และตำบลกาบคูณ อำเภอวัง
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลกาวะ อำเภอสหัสขันธ์ และตำบลสิริโก อำเภอสหัสขันธ์
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลร่มไทร อำเภอสหัสขันธ์ และตำบลเกียร อำเภอสหัสขันธ์
- **เนื้อที่** องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔๘.๖๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๓๐,๓๙๘.๗๕ ไร่
- **ภูมิประเทศ** องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มในบางพื้นที่ และเป็น พื้นที่ลาดชัน มีน้ำท่วมฉับพลันในพื้นที่ราบลุ่ม
- **ภูมิอากาศ** ลักษณะภูมิอากาศของตำบลสากอ โดยเฉลี่ยประมาณ ๒๙ องศาเซลเซียส มีอากาศ ชื้นและฝนตกชุกตลอดทั้งปี ซึ่งสามารถแบ่งได้ ๒ ฤดู คือ
 - ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – เดือนมิถุนายน
 - ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – เดือนมกราคมของปีถัดไป







– โรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส)

๑ แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสาโก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาโก และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยสามารถสรุปออกเป็นด้านต่างๆ ๖ ด้านดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อที่เกิดจากอุทกภัย
- ๑.๒ การจัดผังเมืองที่ไม่มีความชัดเจน
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงในพื้นที่ห่างไกลหรือบ้านเรือน
- ๑.๔ ประชาชนต้องการให้ถนนทุกแห่งเป็นถนนไร้ฝุ่น ไม่ชำรุด
- ๑.๕ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ๑.๖ ปัญหาคลองธรรมชาติมีสภาพตื้นเขินและมีการบุกรุก

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ปัญหาการว่างงานของประชาชนที่มีแนวโน้มสูงขึ้น
- ๒.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่นโรคไข้เลือดออก
- ๒.๓ เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๒.๔ ปัญหาการมีสุขุมของเด็กและเยาวชน
- ๒.๕ ประชาชนต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๖ ปัญหาการขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพและการป้องกันโรค
- ๒.๗ เด็กและเยาวชนบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๘ สถานศึกษาขาดอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๒.๙ เด็กและเยาวชนขาดแคลนทุนการศึกษา

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ เกิดภัยสาธารณะบ่อยครั้ง เช่น ดินถล่ม ลมพัดแรงทำให้บ้านเรือนได้รับความเสียหาย
- ๓.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ เกษตรกรประสบภาวะราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๔.๒ เกษตรกรขาดความรู้ในการผลิต
- ๔.๓ ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพและมีหนี้สิน





๔.๔ ขาดตลาดกลาง

๔.๕ ขาดการรวมทุนในรูปสหกรณ์

๔.๖ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างไร้ทิศทาง ไม่มีการวางมาตรการเกี่ยวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน

๕. ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่ภูมิทัศน์ที่สวยงาม

๕.๒ ปัญหการบุกรุกที่ป่าเพื่อทำการเกษตร

๕.๓ การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน

๕.๔ การจัดการน้ำเสียในชุมชนและการระบายน้ำ

๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ประชาชนและเยาวชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๓ การที่วัดถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม โดยเฉพาะวัยรุ่นสร้างค่านิยม/รับค่านิยมที่ผิดๆ จากสื่อออนไลน์ต่างๆและมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ทำให้เกิดความเสื่อมทางศีลธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑ ขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและทำให้การบริการประชาชนเกิดความล่าช้า

๗.๒ การจัดระบบบริหารจัดการยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ การดำเนินโครงการต่างๆ ขาดการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๗.๔ ขาดการประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลข่าวสารขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้ประชาชนทราบ

๗.๕ ขาดการร่วมมือจากทุกฝ่ายในการพัฒนา การแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นตามโครงการต่างๆ ในอนาคต





๓/๕ ประชาชนขาดความสนใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. การพัฒนารายได้ของ อบต. ในด้านการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทันสมัย

๓/๖ การให้บริการพนักงานยังขาดประสิทธิภาพ และหัวใจบริการ

๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

จากผลการศึกษาเอกสาร การศึกษาและวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง (SWOT) การสำรวจความคิดเห็น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ การประเมินผลการดำเนินการ และข้อมูลต่างๆ ข้างต้น พบประเด็นสำคัญที่ควรดำเนินการ คือ

๑. จะทำอย่างไรให้ผู้บริหารระดับสูงมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของหน่วยงานในอนาคต (สืบทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ และรักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้ระดับองค์การอันเป็นผลจากการสูญเสียผู้บริหารระดับสูง)

๒. การจัดกำลังคนหรือรูปแบบการจ้าง เพื่อบริการเปลี่ยนแปลง อาทิ การสูญเสียกำลังคนในรูปแบบต่างๆ (ในตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพขาดแคลน เช่น ด้านสาธารณสุข และบุคลากรหลังทำงานครบระยะเวลาที่สามารถโอนได้แล้วโอนหน่วยงานอื่น)

๓. จัดกำลังคนและโครงสร้างที่เหมาะสม ให้หน่วยงานสามารถจัดบริการได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพ

๔. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพ และทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิผล

จากการประชุมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอเป็นผู้มีสมรรถนะ และคุณธรรมสูง สามารถจัดบริการตามภารกิจขององค์กรได้ตามความคาดหวังของประชาชน”

พันธกิจ :

๑. พัฒนาระบบงานและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล





๒. บริหารและพัฒนากำลังคนที่มีความหลากหลายให้มีความพร้อมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บริหารอัตรากำลังคนให้หน่วยงานสามารถผลิตและให้บริการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของประชาชน

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสุขภาวะที่ดีและทำงานอย่างมีความสุข

๗. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความเข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ :

๑. การสร้างนักบริหารท้องถิ่นที่เข้มแข็งพร้อมรับภารกิจในอนาคต

๒. ขนาดโครงสร้างอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ

๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผูกพัน





ภาคผนวก





ตารางแสดงรายละเอียดการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
๑. การสร้างผู้นำและผู้บริหารระดับสูงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อนของท้องถิ่นในอนาคต	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ มีผู้นำ/ผู้บริหารที่มีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารอย่างเหมาะสม และสามารถทดแทนได้ทันที	๑. พัฒนาการจัดทำ แผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) อย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้บริหารในระดับหัวหน้าหน่วยงานหรือเทียบเท่า ๒. ส่งเสริมและเสริมสร้างการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ๓. พัฒนารูปแบบและระบบการสร้างผู้นำ/ผู้บริหาร อย่างเร่งรัดในระยะ ๓ ปี อย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาตามสมรรถนะและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. พัฒนาการสั่งสมประสบการณ์ของผู้บริหารด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation) ๕. พัฒนาและคัดเลือกพนักงานกลุ่มศักยภาพ (Talent Pool) และเสริมสร้างทักษะของกลุ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต ผ่านกลไกของความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Management) และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ





ตารางแสดงรายละเอียดการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
๒. การจัดทำโครงสร้าง และระบบงาน ให้องค์กรสามารถ จัดบริการได้อย่างคุ้มค่า และมี คุณภาพ	๑. โครงสร้างและระบบงานของ องค์กรมีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ในบทบาทและภารกิจของ องค์กร ทั้งในปัจจุบันในอนาคต ๒. บทบาท อำนาจหน้าที่ของ หน่วยงานมีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ๓. มีขนาดกำลังคนที่มีสมรรถนะ เหมาะสมและเพียงพอต่อการ ให้บริการและการปฏิบัติงานและเกิด ความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กร	๑. มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมี รูปแบบจัดบริการที่มีความ หลากหลายสอดคล้องกับ ความต้องการ กำลังคนสอดคล้องกับ ภารกิจและพื้นที่ ๒. มีโครงสร้างเป็นหน่วยนโยบาย เฉพาะด้านเบ็ดเสร็จในตัวเอง สอดคล้องกับภารกิจในอนาคต ๓. ใช้ระบบงานและกระบวนการ ทำงานเป็นหลักในการกำหนดกรอบ อัตรากำลังโดยเน้นประสิทธิผลและ ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร
๓. การบริหารกำลังคนเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. สามารถลดการสูญเสีย บุคลากรจากโอดยายและลาออก โดยเฉพาะในตำแหน่งมีต้นทุนสูง หรือ วิกฤติดต่อการกิจ ๒. สามารถทดแทนบุคลากรที่ สูญเสียอย่างเพียงพอและทันเวลา ๓. บุคลากรก่อนปฏิบัติงานและ เริ่มต้นปฏิบัติงานได้รับการเตรียม ความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง	๑. ปรับค่าตอบแทนเพิ่ม สวัสดิการหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ให้ สอดคล้องกับค่าครองชีพ ๒. พัฒนารูปแบบการจ้างงาน บุคลากร และวิธีการจ้างงานให้ เหมาะสมกับงานและภารกิจ ๓. พัฒนาและขยายรูปแบบการ สรรหาและเลือกสรรเชิงรุก ๔. พัฒนาและวางระบบการวางแผน การทดแทนและสืบทอดตำแหน่ง ๕. พัฒนาและปรับปรุงระบบการ เตรียมความพร้อมบุคลากรก่อน ปฏิบัติให้มีความเจาะจงตามสายงาน มากขึ้น ๖. พัฒนาระบบสนับสนุนการ ปฏิบัติงานในช่วงเริ่มต้น เช่น ระบบพี่ เลี้ยง (Mentor/Coach)



ตารางแสดงรายละเอียดการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
๔. พัฒนาระบบ HR ให้มีความ เข้มแข็งและทันต่อบริบทที่ เปลี่ยนแปลง	๑. ระบบ HR มีการบูรณาการ และมีความเป็นเอกภาพในการทำงาน ร่วมกัน ๒. ระบบ HR สามารถพัฒนาและ ขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. วิเคราะห์โครงสร้างและระบบ การปฏิบัติงานของหน่วยงานด้าน ทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานให้ทันสมัยและเป็น กลไกผลักดันยุทธศาสตร์ทรัพยากร บุคคล และยุทธศาสตร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลสากล โดยคำนึงถึง หลักการรวมอำนาจ (Centralization) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือการผสมผสานและเน้นกลยุทธ์ การรวมศูนย์งานเพื่อให้บริการ องค์กรในภาพใหม่ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร หน่วยงานให้เป็นเอกภาพ ๓. การพัฒนาและทบทวนระบบ งานให้มีความเหมาะสม และ สอดคล้องกับบริบทการบริหารภารกิจ และการให้บริการที่เปลี่ยนแปลงอย่าง เหมาะสม รวมถึงการปรับปรุง กระบวนการและระบบงานทรัพยากร บุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานและช่วงอายุของบุคลากรที่ หลากหลาย ๔. เสริมสร้างศักยภาพ ความ สามารถของผู้บริหารและบุคลากร HR ในทุกระดับ ในการตอบสนองนโยบาย และภารกิจ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว





		ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๕. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนภารกิจ
--	--	--

ตารางแสดงรายละเอียดการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	๑. พัฒนารูปแบบการทำงานและการทำงานเพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ๒. เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ๓. พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจให้เหมาะสมแก่บุคลากรให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้อง กับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ๔. ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ให้แก่บุคลากร







รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดนครพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสากอ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดนครพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง อบต. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลใน ระดับต่างๆ ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการดำเนินการหรือ ปัญหาต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ๒. โครงการการให้ทุนการศึกษา แก่ข้าราชการ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรม และหน่วยงานภายนอก
	๓. จัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่		๒. การประเมินผลการจัดทำ สมรรถนะ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร บุคคล สถ. ๒. แผนงานการหาความต้องการ ในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำ ความรู้และทักษะจากการอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมิน ประสิทธิผลการศึกษาอบรมของ บุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัด อบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการ ประชา - สัมพันธ์และการจัด อบรมการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การทดสอบความรู้หลังการ อบรมสัมมนา
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการสร้างหลักสูตรการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม ๒. การพัฒนาหลักสูตรหลังจาก การนำไปใช้



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการอบรม

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา ๒. การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่อง ทางที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ แจกข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อ มูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒. การประเมินผลและพัฒนาระบบ



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			การเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ ๓. โครงการจัดทำคู่มือการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการ สย.		
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะใน การทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. โครงการศึกษาและวิเคราะห์ กลุ่มงาน (Job Family) ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ๔. โครงการนิเทศงานการ บริหาร งานบุคคลของ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล การดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อ เก็บรวบรวมข้อมูล ๓. การนิเทศงาน
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการ ทัศนวัฒนธรรมในการทำงาน ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไปอบรม กับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อติดตาม ผล



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผล โครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจากเสร็จ สิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรนายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๑. แผนงานการสร้างระบบการ สอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การติดตามประเมินผล การสอนงาน ๒. การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการสอนงาน
	๖. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒. โครงการส่งข้าราชการเข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบัน หน่วยงานภายนอก	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๓. โครงการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน		
	๓. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ
	๔. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร		๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๕. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล ๒. โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ ภาคประชาชน/องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแจ้งเบาะแสเฝ้าระวัง ทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือข่ายภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในการแจ้งเบาะแสเฝ้า ระวังทุจริตฯ	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินและ ปรับปรุงมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล ๒. การประเมินผล โครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินและ ปรับปรุงมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรกรม



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
					ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลโครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.	๑. การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร



บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

