



แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา บุคคล ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ใช้ประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้มี กำลังบุคลากร มีคุณภาพรองรับกับการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความสามารถของ ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑. บทนำ	๑
บทที่ ๒. ศักยภาพด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
บทที่ ๓. การวิเคราะห์ความคาดหวัง จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร	๑๑
บทที่ ๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๔
บทที่ ๕. แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๒๓
ภาคผนวก	๓๐

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

บทที่ ๑

บทนำ

การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

ในช่วงตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๖ เป็นต้นมา การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์อย่างชัดเจนขึ้น เช่นเดียวกับระบบราชการ ในต่างประเทศ ซึ่งมีแนวความคิดที่จะยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการทำงานในระดับกิจกรรม พื้นฐาน ไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ที่มีจุดเน้นต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ ส่วนราชการสามารถวัดและประเมินผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาขีดความสามารถของราชการพลเรือน องค์กรในภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ เรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจการบริหารราชการส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น

การทำงานที่ผ่านมาในอดีต ก.พ. มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ออกกฎระเบียบให้ส่วนราชการ แต่ละแห่งรับไปปฏิบัติ มีการมอบอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลบางส่วน จึงไม่เหมาะกับการบริหารราชการในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งต้องการความคล่องตัวเพื่อที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลไปให้ส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้สอดคล้องกับทิศทาง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดย ก.พ. เป็นเพียงผู้กำหนดกรอบมาตรฐานกว้างๆ การกระจายอำนาจนี้เป็นหลักการสำคัญของการปรับปรุง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และได้มีการบัญญัติอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ในการกำกับ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และประเมินผลสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฝ่ายพลเรือน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ในการติดตามประเมินผลส่วนราชการว่า สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้สัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความสำเร็จเพียงใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลจึงได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือสำหรับ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” มาใช้ โดยศึกษาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย และได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการและจังหวัด อันจะเป็นช่องทางการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการและจังหวัด อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการและจังหวัดได้

๓. เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบายด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม และส่วนราชการและจังหวัดซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ประชุม ก.พ. ได้เห็นชอบกับแนวทางการนำ HR Scorecard มาใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๗ และเริ่มดำเนินการครั้งแรกที่กรมศุลกากร กรมราชทัณฑ์ สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ สำนักงาน ก.พ. ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ดำเนินการที่กรมชลประทาน กรมการพัฒนาชุมชน กรมการปกครอง และ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ เป็นความต้องการของส่วนราชการทั้ง ๘ แห่ง มีความประสงค์ในการนำเครื่องมือนี้ไปใช้ โดย ก.พ. มิได้กำหนดว่าทุกส่วนราชการจะต้องทำเหมือนกันพร้อมกันหมด ซึ่งถือเป็นแนวทางใหม่ในการทำงาน

HR Scorecard ในภาครัฐมีองค์ประกอบทั้งหมด ๔ ส่วน ได้แก่

1. มาตรฐานความสำเร็จ หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
3. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผลการดำเนินงาน ที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตาม นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

/มาตรฐานความสำเร็จ...

มาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด มี ๕ มิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมี แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อ ลดช่องว่างดังกล่าว
- ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
- ส่วนราชการและจังหวัดมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตินี้ มีความครอบคลุมในภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการดำเนินการ สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้บรรลุความสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรมนั้นคือการมีข้าราชการที่พร้อมต่อการ

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ และข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามหลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ ส่วนราชการและจังหวัดก็สามารถประเมินความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสะท้อนมาตรฐานดังกล่าวได้ ซึ่ง สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการดังกล่าวไว้ ๕ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนบริหารราชการของส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการได้รับทราบ

/องค์การบริหารส่วนตำบล...

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงได้มีคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ที่ ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ เป็นหัวหน้าคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นคณะทำงาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำให้เป็นรูปธรรมชัดเจนสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กำหนด ซึ่งคณะทำงานฯ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ โดยที่ประชุมได้มีมติอนุมัติตามที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอแล้ว ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ และดำเนินการประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

๒. รายงานผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้อำเภอ และจังหวัดทราบ

๓. นำผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มาสรุปเป็นประเด็นยุทธศาสตร์

๔. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดลำดับความสำคัญในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

๕. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ทิศทาง นโยบายและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ และกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๑. สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลการพิจารณาเสนอให้ผู้แทนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่างๆ ทราบและพิจารณา

๒. จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

๓. เสนอร่างแผนกลยุทธ์ฯ ให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำให้ความเห็นชอบ

๔. เผยแพร่แผนกลยุทธ์ฯ ที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารแล้ว ให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำทราบ และจัดส่งแผนกลยุทธ์ฯ ไปยังอำเภอและจังหวัด

ซึ่งขณะนี้การดำเนินการของคณะทำงานอยู่ระหว่างนำเสนอผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการและงบประมาณในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่กำหนดไว้ข้างต้น

การดำเนินการต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและแสวงหาข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากหน่วยต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะทราบ จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำในภาพรวม เพื่อที่จะนำข้อมูลไปพิจารณากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด และนำมาสรุปเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ซึ่งจะเป็เครื่องมือกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำในอนาคต ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและความเจริญของประเทศอย่างยั่งยืน ต่อไป

บทที่ ๒

ศักยภาพด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| ๑. นายสมภาร หันแดง | ประธานสภา อบต. |
| ๒. นายโยธิน นามฤทธิ์ | รองประธานสภา อบต. |
| ๓. นายดู่ย์ รุ่งแสง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑ |
| ๔. นางอรัญญา รุ่งแสง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑ |
| ๕. นายนาวา ไสรส | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒ |
| ๖. นายนครินทร์ แก้วลอย | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒ |
| ๗. นายสมพงษ์ เกษกร | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓ |
| ๘. นายสำราญ วงษ์ฮาม | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓ |
| ๙. นายสมชิต แซ่ฮึง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔ |
| ๑๐. นางปราณี คำโพธิ์ | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕ |
| ๑๑. นายสุริยา รุ่งแสง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖ |
| ๑๒. นายสุพรรณ รุ่งแสง | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖ |
| ๑๓. นางเพ็ญ คำเนตร | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗ |
| ๑๔. นายสังวาล เกษี | สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗ |

(๒) คณะผู้บริหารท้องถิ่น

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายมงคล แซ่ซื่อ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. นายวิไลย์ ฝ้าน้ำฝน | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๓. นายสะออน สุทธิสนธิ์ | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๔. นายรัศมี รุ่งแสง | เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล |

(๓) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีจำนวน ๒๗ คน และส่วนราชการจำนวน ๕ กอง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๐ คน

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นางอำไพ วงศ์เงินยวง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๒. นายเกษม บุญออน | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| ๓. นายศักดิ์รินทร์ วิเศษสังข์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| ๔. นางวัลยา บังพรม | นิติกรชำนาญการ |
| ๕. นายทวีทย์ สุทธาบุญ | นักวิชาการเกษตรชำนาญการ |
| ๖. นายอุดร ลำลี | นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ |
| ๗. นายวิจิตร ชูณาสกุล | พนักงานขับรถยนต์ |
| ๘. นางจิตติยา แซ่ซื่อ | คนงานทั่วไป |

๙. นายสมจิต ขอบเขต ยาม
๑๐. นายเสกสรรค์ สุทธิสนธิ์ นักการภารโรง

๒. กองคลัง จำนวน ๕ คน

๑. นางไพพรรณ แซ่อึ้ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๒. นางสมจิตต์ เตือนเพ็ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. นางพรภมา นามฤทธิ์ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
๔. นางสาวิมล วงษ์พินิจ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
๕. นางพิชญา สุนัน ผู้ช่วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. กองช่าง จำนวน ๔ คน

๑. นายสีหโยธิน แก่นดี ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
๒. นายพินิจ อินธิเดช นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. นายสถิตย์ โพธิ์ขาว คนงานเครื่องสูบน้ำ
๔. นายระพีณ คำผาง ผู้ช่วยช่างโยธา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๖ คน

๑. นางนัยนา พวงจันทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
๒. นางมะลิวัลย์ บุญมา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๓. นางวนิดา คำครอง ครูผู้ดูแลเด็ก
๔. นางสาววิมลพันธ์ สุริเตอร์ ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก
๕. นางติณณสิริ คำแปล ผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก
๖. นายวิชาญ สายบุญผา ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ

๕. กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ คน

๑. นางวรลักษณ์ กันทะบุตร ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
๒. นายชัยรัตน์ เกษี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ระดับการศึกษาของบุคลากร

- ปริญญาโท จำนวน ๗ คน
ปริญญาตรี จำนวน ๑๐ คน
มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา จำนวน ๑๐ คน

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นจำนวน ๒๖,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
เงินอุดหนุนรัฐบาล ๑๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ความคาดหวัง จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร

๑. ความคาดหวังในอนาคตที่มีต่อองค์กร

ก. ความคาดหวังของผู้บริหาร

ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว
เป็นองค์กรที่มีรายได้ที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานบริการประชาชนในทุก ๆ ด้าน	เป็นองค์กรที่สามารถต้องสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ทุกเรื่อง ภายใต้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ข. ความคาดหวังของข้าราชการ พนักงานจ้าง

ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว
เป็นองค์กรที่มีการดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด และเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานที่คำนึงถึงประชาชนและพนักงานในหน่วยงานมากขึ้น	เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงทางรายได้ที่แน่นอน มีความมั่นคงให้กับพนักงาน มีการพัฒนาการบริการประชาชนอย่างเป็นระบบ มีการบริหารงานที่โปร่งใส โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และสามารถตอบสนองความต้องการและบรรเทาความเดือดร้อนให้ประชาชนได้ทุกเรื่อง

ค. ความคาดหวังของประชาชน

ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว
ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมีการชี้แจงและรายงานความคืบหน้าการดำเนินการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	บรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในทุก ๆ ด้านทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างยั่งยืน

๒. การวิเคราะห์จุดแข็งขององค์กร

๒.๑ ผู้บริหารระดับสูงของประเทศและจังหวัดปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต

๒.๒ มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจน

๒.๓ มียุทธศาสตร์ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลใช้เป็นหลักปฏิบัติ

๒.๔ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

๓. การวิเคราะห์จุดอ่อนขององค์กร

๓.๑ องค์กรและกลไกการปฏิบัติระดับนโยบายบริหารบุคคลยังมียังมีองค์กรหลายองค์กรและหลักปฏิบัติยังไม่ปรับปรุง

๓.๒ ขาดระบบฐานข้อมูลบริหารบุคคล

๓.๓ ขาดแผนจริยธรรม และธรรมาภิบาลระดับปฏิบัติที่ชัดเจน

๓.๔ บุคลากรขาดความรู้และหลักปฏิบัติด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล

๔. การวิเคราะห์โอกาสขององค์กร

๔.๑ มีองค์กรและกลไกบริหารบุคคลที่มีเอกภาพและเป็นปัจจุบัน

๔.๒ มีการรณรงค์และปลูกฝังหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ รัฐบาลมีนโยบายและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔.๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลแบบสอบถาม

๔.๕ นำหลักการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการมาใช้ในการประสานแผน

๕. การวิเคราะห์ข้อจำกัด/อุปสรรคขององค์กร

๕.๑ ผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติให้ความสนใจน้อย

๕.๒ ขาดจิตสำนึกในด้านความเป็นธรรมของหน่วยราชการ

๕.๓ ขาดการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

๕.๔ ไม่มีเครือข่ายป้องกันการทุจริตในวงราชการ

๕.๕ การประสานการปฏิบัติหน่วยงานยังเข้าหลักการทำงานต่างคนต่างทำ

๖. เชิงพัฒนา

๖.๑ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๒ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ เพื่อเพิ่มช่องทางในการแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๓ พัฒนาปรับปรุง ลดขั้นตอนกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

๖.๔ พัฒนากลไกการควบคุมการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบการทำงานของฝ่ายต่างๆ

๗. แก้ปัญหา

๗.๑ สนับสนุนให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและตรวจสอบ

๗.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ

๗.๓ สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่เอื้อต่อการทุจริต

๗.๔ ลงโทษตามกฎหมาย แก่ผู้ที่มีเจตนาทุจริตอย่างเคร่งครัด

๘. เชิงรุก

๘.๑ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อการตรวจสอบ

๘.๒ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดีและประพฤติดี

๘.๓ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘.๔ จัดประชุมเสวนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างภาครัฐและเอกชน

๘.๕ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

๙. ตั้งรับ

๙.๑ มีการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติด้านแผนงาน งาน/โครงการ

๙.๒ เสริมสร้างทัศนคติ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้ทำดีเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม และประเทศชาติ

๙.๓ ลงโทษและใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเด็ดขาดต่อผู้กระทำผิด

๙.๔ ไม่สนับสนุนและไม่ให้ความร่วมมือแก่เอกชนที่ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุจริต

๙.๕ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ

บทที่ ๔

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

“ร่วมบริหารด้วยความโปร่งใส สร้างและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ
สามารถตอบสนองความต้องการในการบริการภาครัฐให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและมี
ประสิทธิภาพ”

๒. พันธกิจ

๒.๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและกระบวนการทำงาน
การให้บริการประชาชน

๒.๒ พัฒนาความรู้ของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารและการบริการ

๒.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาคราชการ

๒.๔ พัฒนาขีดความสามารถและวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ยุทธศาสตร์ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๓.๒ ยุทธศาสตร์ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ ยุทธศาสตร์ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ยุทธศาสตร์ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๕ ยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕. แผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ : <u>ความสอดคล้อง</u> <u>เชิงยุทธศาสตร์</u>	๑.๑ มุ่งเน้นการทำงานเป็น ทีมเพื่อพัฒนาไปสู่ วัฒนธรรมองค์กร	๑.๑.๑ จำนวนการจัดกิจกรรมการ ทำงานเชิงบูรณาการระหว่าง หน่วยงาน	๑) โครงการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน เชิงบูรณาการภาครัฐ ๒) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	- ทุกหน่วยงาน	- กิจกรรมดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์
		๑.๑.๒ จำนวนหน่วยงานที่มีการ ประชาสัมพันธ์การทำงาน เป็นทีมให้เป็นวัฒนธรรม องค์กร	๑) โครงการสานสัมพันธ์หน่วยงานการ เจ้าหน้าที่ ๒) โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อพัฒนา องค์กร	- ทุกหน่วยงาน	- กิจกรรมดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์
	๑.๒ ค้นหาและกำหนด เอกลักษณ์ / ค่านิยม / วัฒนธรรมเฉพาะของ จังหวัดเพื่อยึดถือและ นำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน	๑.๒.๑ รูปแบบเอกลักษณ์ / วัฒนธรรม / ค่านิยมเฉพาะ ของ อบต. ที่ได้รับ ฉันทามติร่วมกัน	๑) โครงการเสริมสร้างเอกลักษณ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมจังหวัด	- ทุกหน่วยงาน	- กิจกรรมดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์
		๑.๒.๒ จำนวนกิจกรรมการ ถ่ายทอดเอกลักษณ์ / วัฒนธรรมสู่ระดับบุคคล	๑) โครงการถ่ายทอดเอกลักษณ์ ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรสู่ ระดับบุคคล	- ทุกหน่วยงาน	- กิจกรรมดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๑.๓ วัฒนธรรมปลูกจิตสำนึก คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานแก่ ข้าราชการทุกระดับ ๑.๔ สร้างผู้นำองค์กรให้เป็น แบบอย่างที่ดีด้าน คุณธรรมและจริยธรรม และถ่ายทอดสู่บุคลากร ในองค์กรร่วมปฏิบัติตาม	๑.๓.๑ มีแผนพัฒนาผู้บริหาร องค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม ๑.๓.๒ มีแผนพัฒนาข้าราชการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารและข้าราชการ ๒) โครงการสร้างแบบอย่างผู้นำด้าน คุณธรรม จริยธรรม	- ทุกหน่วยงาน	- กิจกรรมดำเนินการ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น
มิติที่ ๒: <u>ประสิทธิภาพ ของ การบริหารทรัพยากร บุคคล</u>	๒.๑ ส่วนราชการมีการ วางแผนและบริหาร กำลังคนทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละของข้าราชการ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะทักษะความรู้ ความสามารถตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและ ภารกิจหน่วยงาน ๒.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการที่ ได้รับการพัฒนา สมรรถนะที่สอดคล้อง รองรับกับการบริหาร ภาครัฐแนวใหม่ใน อนาคต	๑) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถข้าราชการ ๒) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการ บริหารภาครัฐแนวใหม่	- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ประเมินผลโครงการ

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
		๒.๑.๓ หลักสูตรพัฒนาข้าราชการ ครอบคลุมข้าราชการใน ตำแหน่งต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ สายงานหลัก ๒.๑.๔ ข้าราชการได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรไม่น้อยกว่าปี ละ ๒ หลักสูตร ๒.๑.๕ อบต.มีแผนพัฒนาผู้บริหาร และข้าราชการประจำปี ชัดเจน และต่อเนื่อง			
	๒.๒ นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเป็นเครื่องมือ สนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ ร้อยละผู้ผ่านการอบรมด้าน IT ในฐานะผู้ใช้ (USER) ๒.๒.๒ จำนวนหน่วยงานที่ได้รับ การเชื่อมระบบเครือข่าย ๒.๒.๓ จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่นำ เทคโนโลยีมาใช้รวบรวม ข้อมูลให้บริการหรือบริหาร จังหวัด	๑) โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคคล ๒) โครงการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับบุคลากรใน อบต. ๓) โครงการพัฒนาระบบเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ทุกหน่วยงาน (ภายในหน่วยงาน)	- ระบบฐานข้อมูลที่ใช้ งานได้ - ระบบโครงสร้าง พื้นฐานมีการติดตั้ง เชื่อมโยงเครือข่าย

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๒.๓ อบต. มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัย	๒.๓.๑ ร้อยละ ๖๐ ของข้อมูลด้านบุคลากรของส่วนราชการได้รับการจัดเก็บด้วยระบบฐานข้อมูล ๒.๓.๒ ฐานข้อมูลได้รับการปรับปรุง ให้ครบถ้วนถูกต้องสามารถ เรียกใช้ได้			
	๒.๔ สร้างระบบเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลในอบต.	๒.๔.๑ จำนวนกิจกรรมทั้งในรูปแบบและนอกรูปแบบที่งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในจังหวัดสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน ๒.๔.๒ จัดตั้งองค์กรเครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัด	๑) โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของอบต.	- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
	๒.๕ วางกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๕.๑ มีแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๑) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด	- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ : <u>ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>	๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑.๑ จังหวัดและส่วนราชการมีแผนการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อการปรับปรุงองค์กร ๓.๑.๒ รายงานการประเมินองค์กรด้วยตนเอง และจัดลำดับความสำคัญของโอกาสในการปรับปรุงองค์กร	๑) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๒) โครงการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนากระบวนการ	- ทุกหน่วยงาน	- หน่วยงานมีการพัฒนาภายใต้แผนที่กำหนดไว้
		๓.๑.๓ จำนวนเรื่องที่มีการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการเพิ่มขึ้น	๑) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการของราชการส่วนภูมิภาคและส่วนกลางในพื้นที่	- ทุกหน่วยงาน	- การกระจายอำนาจการบริหารสู่ระดับจังหวัด/อำเภอ
		๓.๑.๔ มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานที่ชัดเจนล่วงหน้า และนำไปปฏิบัติได้จริง	๑) โครงการสร้างเครือข่ายการติดตามประเมินผล	- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ผลการประเมินผ่านระบบเครือข่าย

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓.๒ จัดทำคู่มือการปฏิบัติ งาน	๓.๒.๑ ส่วนราชการมีคู่มือ ปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ๓.๒.๒ มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากผู้บริหาร สู่ผู้ปฏิบัติ ๓.๒.๓ มีกระบวนการเรียนรู้สอน งานระหว่างกันของบุคลากร ในองค์กร	๑) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ระดับ บุคคล ๒) โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับ องค์กร	- ทุกส่วนราชการ	- กระบวนการงานและ เอกสารการดำเนินงาน กิจกรรม
	๓.๓ ระบบการบริหาร จัดการความรู้ (KM)	๓.๓.๑ มีการรวบรวมฐานความรู้ที่ มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้ เป็นองค์ความรู้อย่างเป็น ระบบ ๓.๓.๒ มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ไปสู่ระดับบุคคลเพื่อพัฒนา ทรัพยากรบุคคลและองค์กร			

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ : <u>ความพร้อม</u> <u>รับผิดชอบด้านการบริหาร</u> <u>ทรัพยากรบุคคล</u>	๔.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ความโปร่งใส ถูกต้อง และ เป็นธรรม	๔.๑.๑ มีการกำหนดหลักการ แนวทาง ปฏิบัติไว้ชัดเจน เปิดเผยแพร่หลาย และ รับรู้ ล่วงหน้า (ประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ ลงโทษ การโยกย้าย) ๔.๑.๒ วางระบบการตรวจสอบ ความถูกต้องอย่างเปิดเผย	๑) โครงการสร้างมาตรฐานระบบ คุณธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากร บุคคลระดับอำเภอ ๒) โครงการเสริมสร้างมาตรการเพื่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) โครงการสร้างระบบเครือข่ายการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานภาครัฐ	- สำนักงานปลัด หน่วยงานหลักที่เป็น เจ้าภาพ - ทุกหน่วยงาน (ภายใน หน่วย)	- เอกสารการดำเนินงาน - มาตรฐานกลางที่ กำหนดและมาตรฐาน การปฏิบัติจริง
	๔.๒ กำหนดมาตรการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิง บวกและเชิงลบ	๔.๒.๑ จังหวัดและส่วนราชการมี มาตรการผสมผสานเชิงบวก และเชิงลบ เพื่อการบริหาร ในองค์กร ๔.๒.๒ มีการนำมาตรการไปสู่การ ปฏิบัติจริง			

มิติที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ : <u>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</u>	๕.๑ แผนงาน / มาตรการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงาน	๕.๑.๑ ร้อยละของการลาออกในสายงานหลักที่ขาดแคลน ๕.๑.๒ มีแผนพัฒนาสายความก้าวหน้าในอาชีพ ๕.๑.๓ แผนและมาตรการเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของข้าราชการในจังหวัด	๑) โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาองค์กร ๒) โครงการปรับภูมิทัศน์ศูนย์ราชการ ๓) โครงการรณรงค์จิตสำนึกคุณธรรมและสถานที่ทำงานให้ “น่าอยู่ น่ามอง” ๔) โครงการจิตสวัสดิการบุคลากรภาครัฐ ๕) โครงการพัฒนา รักษาไว้ใช้ประโยชน์บุคลากร	- หน่วยงานหลักเป็นเจ้าภาพ - ทุกหน่วยงานเป้าหมายสนับสนุน	- กิจกรรมดำเนินการทั้งหมด - ผลที่เกิดเป็นรูปธรรม
	๕.๒ จิตสวัสดิการรองรับ มาตรการจูงใจ	๕.๒.๑ มีกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้ “น่าอยู่น่ามอง” ๕.๒.๒ จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐจัดให้ ๕.๒.๓ มีการกำหนดสวัสดิการ ค่าตอบแทน โบนัส ทั้งเป็น ตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ไว้ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง			

บทที่ ๕

แผนการพัฒนาศูนย์กลางการบริการส่วนตำบลหนองคำ ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

กอง/สำนัก	งาน	จุดอ่อน	สิ่งที่ต้องพัฒนา/เตรียมพร้อม	หลักสูตร/ตำแหน่ง	สถานที่	ปีงบประมาณ
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๑.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๒.เจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์ด้านบริหารงานทั่วไปและงานบุคคล ๓.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.กระจายงานให้ส่วนอื่น ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๓.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของ	นักจัดการงานทั่วไป	- สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
	นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์ด้านงบประมาณ	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ	๒๕๖๑-๒๕๖๓
	กฎหมายและคดี	๑.เจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์ด้านกฎหมายและคดี ๒.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๒.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	นิติกร	- สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓

	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑.เจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์ ด้านงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ ความรู้	นักป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	- สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนา บุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑.เจ้าหน้าที่ขาดการพัฒนาองค์ ความรู้ระบบบัญชีใหม่ๆ ๒.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับ ภูมิลำเนา	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ ความรู้ ๒.เตรียมความพร้อมในการรับ โอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้ องค์กรได้รับความเสียหายจาก การโอนกลับภูมิลำเนาของ เจ้าหน้าที่คนเดิม	ผช.จพง. การเงินฯ. นว.การเงินฯ.	- สถาบันการศึกษา/ -สถาบันพัฒนา บุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
	ทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ	๑.เจ้าหน้าที่ยังไม่เข้าใจในระบบงาน พัสดุอิเล็กทรอนิกส์ ๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความเข้าใจใน ระเบียบพัสดุและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่เปลี่ยนแปลงใหม่	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ ความรู้ ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีระบบงานใกล้เคียงกัน	นวก.พัสดุ	-องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใน จังหวัด - หน่วยงานของ รัฐ สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนา บุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓

กองช่าง	พัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑.เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์การจัดเก็บรายได้ ๒.เจ้าหน้าที่ที่ยึดติดความคิดว่าจัดเก็บคือการเก็บอย่างเดียว	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๒.มอบหมายงานเจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บและกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มต่าง ๆ	นวก.จัดเก็บรายได้	-สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
	ควบคุมงบประมาณ	๑.ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง	๑.เตรียมรับโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒.มอบหมายงานด้านอื่น ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง	จนท.ตรวจสอบภายใน		๒๕๖๑-๒๕๖๓
	งานก่อสร้าง	๑.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้านเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ๒.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๒.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	ช่างโยธา	สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓

	ออกแบบและควบคุมอาคาร	๑.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๒.เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ด้านออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑. รับพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๓.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	จนท.บริหารงาน-ช่างช่างโยธา	- สถาบันการศึกษา/หน่วยงานของรัฐ-สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
	ผังเมือง	๑.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๒.เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ด้านผังเมือง ๓.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑. รับพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๓.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	ผช.ช่างโยธา จนท.บริหารงาน-ช่างช่างโยธา	สถาบันการศึกษา/หน่วยงานของรัฐ-สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
	อนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง	๑.เตรียมรับโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒.มอบหมายงานด้านอื่น ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง	จนท.สาธารณสุข		๒๕๖๑-๒๕๖๓

	ประสานสาธารณูปโภค	๑.ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ๒.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังไม่มีประสบการณ์ด้านงานไฟฟ้า	๑.เตรียมรับโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้	ช่างไฟฟ้า จนท.การประปา	สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	ส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๑.ขาดบุคคลที่รับผิดชอบงานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๒.เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านงานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๓.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๔.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.เตรียมรับโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๓. รับพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๔.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	นักบริหารการ ศึกษา นว.ศึกษา ผช.จพง.ธุรการ	สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑.ขาดบุคคลที่รับผิดชอบงานส่ง-เสริมศูนย์พัฒนาเกิดเล็ก ๒.เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านงานศูนย์พัฒนา-เด็กเล็ก ๓.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๔.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.เตรียมรับโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๓. รับพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๔.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	นักบริหารการ-ศึกษา นว.ศึกษา ผช.จพพ.ธุรการ	สถาบันการศึกษา/หน่วยงานของรัฐ-สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
กองสวัสดิการสังคม	พัฒนาสังคม สวัสดิการ-สังคมและสังคม-สงเคราะห์	๑.เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านงานพัฒนาสังคม สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๒.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๓.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๒. รับพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๓.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	นักพัฒนาชุมชน	- สถาบันการศึกษา/หน่วยงานของรัฐ-สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓

	ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.ขาดบุคคลที่รับผิดชอบงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒.เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๓.เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานหลายด้าน ๔.เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มจะโอนกลับภูมิลำเนา	๑.เตรียมรับโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒.ส่งเจ้าหน้าที่ไปพัฒนาองค์ความรู้ ๓. รับพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๔.เตรียมความพร้อมในการรับโอนเจ้าหน้าที่ใหม่เพื่อไม่ให้องค์กรได้รับความเสียหายจากการโอนกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คนเดิม	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันการศึกษา/ หน่วยงานของรัฐ -สถาบันพัฒนาบุคลากร	๒๕๖๑-๒๕๖๓
--	---------------------------	---	--	---------------	--	-----------

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

ที่ ๑๐๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแต่งตั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประกอบด้วย

๑. นายมงคล แซ่ชื่อ	นายก อบต.หนองคำ	หัวหน้าคณะทำงาน
๒. นางอำไพ วงศ์เงินยวง	ปลัด อบต.หนองคำ	คณะทำงาน
๓. นางไพรวรรณ แซ่อึ้ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๔. นายสีหโยธิน แก่นดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๕. นางนัยนา พวงจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะทำงาน
๖. นางวรลักษณ์ กันทะบุตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะทำงาน
๗. นายศักรินทร์ วิเศษสังข์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ	คณะทำงาน
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	
๘. นายเกษม บุญออน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	เลขานุการ/ คณะทำงาน

โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสนอต่อผู้บริหารเพื่อประกาศใช้ต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายมงคล แซ่ชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

เรื่อง การใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

.....

เพื่อนำแผนการใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไปใช้ประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีกำลังคนที่มีคุณภาพ รองรับการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความสามารถของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ จึงประกาศใช้แผนการใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายมงคล แซ่ซือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายมงคล แซ่ชื่อ	นายก อบต.หนองคำ	หัวหน้าคณะทำงาน
๒. นางอำไพ วงศ์เงินยวง	ปลัด อบต.หนองคำ	คณะทำงาน
๓. นางไพรวรรณ แซ่อึ้ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๔. นายสีหโยธิน แก่นดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๕. นางนัยนา พวงจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	คณะทำงาน
๖. นางวรลักษณ์ กันทะบุตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะทำงาน
๗. นายศักรินทร์ วิเศษสังข์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
๘. นายเกษม บุญออน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	เลขานุการ/ คณะทำงาน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายมงคลฯ กล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายมงคลฯ เรื่องที่เรียกประชุมวันนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้แต่งตั้ง ให้ทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้เป็นคณะจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งต้องจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเสนอแก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำเพื่อประกาศใช้ต่อไป จึงเรียกทุกท่านมาเพื่อปรึกษาร่วมกัน ในวันที่

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นายมงคลฯ ดังนั้นในวันนี้เราต้องมาหารือถึงแนวทางการจัดทำร่างแผนฯ ขอให้ท่านเลขาคณะทำงานเสนอต่อที่ประชุม

นายมงคลฯ

เรียนที่ประชุมทราบ เท่าที่กระผมได้ศึกษาการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard แล้วพอสรุปแนวทางได้ดังนี้ครับ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลจึงได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือสำหรับ “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือที่เรียกว่า “ HR Scorecard ” มาใช้ โดยศึกษาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย และได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับส่วนราชการและจังหวัด อันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา

๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับ ส่วนราชการและจังหวัด อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการและจังหวัดได้

๓. เพื่อสร้างกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งทำหน้าที่เชิงนโยบายด้านการบริหารกำลังคนในภาพรวม และส่วนราชการและจังหวัดซึ่งรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด มี ๕ มิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ ส่วนราชการและจังหวัด

- ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและ มีลักษณะดังต่อไปนี้

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
- ส่วนราชการและจังหวัดมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินงานด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

นายมงคลฯ	ที่ประชุมเห็นว่าควรอย่างไร และเห็นชอบตามแนวทางที่เสนอ ต่อที่ประชุมและขอมติที่ประชุม
ที่ประชุม	มติเห็นชอบให้มีคณะทำงานจัดทำร่างแผนฯ ตามแนวทางที่เสนอเป็นเอกฉันท์
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ
	-ไม่มี-
นายมงคลฯ	มีท่านใดมีข้อสงสัย หรือจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มี
ปิดประชุมเวลา	๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) เกษม บุญออน ผู้บันทึกการประชุม
(นายเกษม บุญออน)
เลขานุการ/คณะทำงาน

(ลงชื่อ) มงคล แซ่ซื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายมงคล แซ่ซื่อ)
หัวหน้าคณะทำงาน